



HORIZONS

P R O J E T D E R E C H E R C H E S U R L E S P O L I T I Q U E S

Conciliation travail-vie privée

Meilleurs choix, plus grande souplesse et occasions stratégiques

Au Canada, comme dans d'autres pays de l'OCDE, on assiste à un débat sur la façon de mieux concilier le travail et d'autres aspects de la vie, qui résulte des grands changements

économiques et sociaux survenus au cours des dernières décennies. Dans un contexte de mondialisation et de progrès économiques rapides, on exige davantage des travailleurs.

Simultanément, la norme familiale est passée d'un modèle à revenu unique à un modèle à deux revenus, ce qui s'est accompagné d'une diversification des modes de vie. Par ailleurs, comme nous l'avons relevé dans un numéro précédent d'*Horizons*, consacré au vieillissement de la population (2004, volume 6, numéro 2), l'avenir mettra davantage de pression sur les travailleurs dans la force de l'âge en raison de la retraite imminente des baby-boomers.

De toute évidence, beaucoup de personnes ressentent de la pression au cours de l'intense « heure de pointe de la vie », alors que les enfants, l'éducation et le travail imposent des contraintes contradictoires et que le temps

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PRIVÉE

- 3 **La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population**
Terrance Hunsley, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada
- 14 **Le stress lié au manque de temps : incidence et facteurs de risque**
Benoît-Paul Hébert et Alex Grey, Ressources humaines et Développement social
- 19 **Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes : un urgent besoin d'intervention gouvernementale**
Zeynep Erden Karman et Amr Elleithy, Condition féminine Canada
- 24 **Modèles fondés sur le genre : la famille et le travail**
Roderic Beaujot, Université Western Ontario
- 27 **Les aidants naturels : concilier responsabilités professionnelles et personnelles**
Roman Habtu et Andrija Popovic, Groupe de recherche sur les politiques sociales, Ressources humaines et Développement social
- 35 **Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification**
Mark Wheeler, Santé Canada
Clarence Lochhead, Centre syndical et patronal du Canada
Sari Tudiver, Santé Canada
- 43 **Égalité des chances et inégalité intergénérationnelle : les défis à venir**
Miles Corak, Statistique Canada
- 51 **La famille en évolution**
Jeff Carr, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada
- 55 **Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne**
Jeff Carr, Projet de recherche sur les politiques, gouvernement du Canada
- 59 **Notes**

Surveillez la prochaine
édition d'*Horizons* sur
L'eau douce, source
d'avenir.

www.recherchepolitique.gc.ca

Projet de recherche sur les politiques
56, rue Sparks, 1^{er} étage,
Ottawa (Ontario) K1A 0A3

ISSN 1487-7090
Poste-publications
Numéro de compte client 7000274



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Projet de recherche
sur les politiques

Policy Research
Initiative

HORIZONS

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES

L'équipe Horizons du PRP

DIRECTEUR EXÉCUTIF

Jean-Pierre Voyer

DIRECTEUR DE LA RÉDACTION

Jean-Guy Desgagné

RÉDACTEUR ADJOINT

Alain Denhez

PRODUCTION

Marissa Martin

Élisabeth Vu

Nancy White

Traduction et révision

PMF Services de rédaction Inc. et

Tradulitech

Conception et mise en page

Zsuzsanna Liko Visual

Communication Inc.

Horizons est publié par le Projet de recherche sur les politiques à l'intention des chercheurs en politiques du gouvernement fédéral. L'objectif premier du PRP est d'approfondir, de rassembler et d'intégrer les connaissances sur des questions de recherche intersectorielles pertinentes pour la planification des politiques à moyen terme du gouvernement du Canada. *Horizons* présente les travaux de chercheurs de ministères fédéraux et d'experts externes sur des sujets liés aux activités de recherche du PRP. Pour de plus amples informations sur le PRP ou pour consulter les anciens numéros d'*Horizons*, veuillez visiter <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Au 27 février 2006, l'existence des sites web cités dans le présent numéro a été confirmée.

Pour les commentaires, les questions, les demandes d'abonnement et les changements d'adresse, voici nos coordonnées :

Courriel : horizons@prs-srp.gc.ca

Téléphone : 613 947.1956

Télécopieur : 613 995.6006



Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de tout organisme lié à l'auteur ou à *Horizons*.

INTRODUCTION (SUITE)

disponible, lui, demeure limité. Trop souvent, ces tensions entraînent du stress pour un segment appréciable de la population. Dans certains cas, cela provoque une augmentation de l'absentéisme, le renoncement forcé à des possibilités d'avancement professionnel, des problèmes de santé mentale et même le retrait du marché du travail. Le problème réside en partie dans nos aménagements institutionnels, conçus en fonction de la famille et des parcours de vie traditionnels : l'éducation des jeunes, puis la carrière (surtout dans le cas des hommes), et ensuite la retraite. Il faudra peut-être réexaminer sérieusement ces aménagements pour qu'ils reflètent mieux la « nouvelle » société canadienne contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques, sociaux et démographiques.

Les grands changements sociaux et économiques d'une société vieillissante ont été abordés dans le cadre du projet de recherche du PRP intitulé « Vieillesse de la population et flexibilité des parcours de vie ». Un rapport publié récemment soulignait les incidences probables sur le marché du travail, ainsi que sur les plans économique, fiscal et social du vieillissement de la population, de même que les gains économiques et sociaux potentiels à tirer d'une plus grande

souplesse dans la répartition du temps entre le travail, les responsabilités familiales, les loisirs et l'apprentissage tout au long de l'existence. Dans la présente édition d'*Horizons*, nous abordons l'état des connaissances sur la répartition actuelle du temps entre travail et vie privée et ses conséquences et soulignons certaines des stratégies politiques adoptées dans d'autres pays confrontés à des défis semblables.

Ce numéro renferme aussi plusieurs articles, soumis par des ministères fédéraux (Ressources humaines et Développement social, Condition féminine Canada, Santé Canada et Statistique Canada), mettant la question de la conciliation travail-vie privée dans le contexte du vieillissement de la population. L'article de Roderic Beaujot de l'Université Western Ontario reflète pour sa part un point de vue universitaire. Nous tenons à remercier tous nos collaborateurs et espérons que le présent numéro offrira une mise en contexte utile et des perspectives intéressantes pour les chercheurs et les analystes des politiques.

Jean-Pierre Voyer

Directeur exécutif

La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population

Terrance Hunsley
 Projet de recherche
 sur les politiques
 Gouvernement du Canada

Terrance Hunsley est directeur principal de projet au Projet de recherche sur les politiques du gouvernement du Canada¹.

De nombreux Canadiens doivent répartir leur temps entre des tâches concurrentes. Des expressions comme « conciliation travail-vie », « équilibre travail-famille », « travail-famille et inter-férence entre travail et famille », « pression du temps » ou « surcharge des rôles » traduisent des exigences de la vie moderne qui peuvent parfois nuire à notre santé et diminuer notre niveau d'énergie et notre productivité.

En collaboration avec d'autres ministères fédéraux et les chercheurs impliqués dans la Collaboration en recherche sur les politiques liées à la population, au travail et à la famille (CPTF)², le PRP tente de cerner les enjeux de cette problématique. Dans la foulée de notre mandat, nous adoptons une approche « pangouvernementale » et nous abordons le sujet dans un contexte de politiques publiques assez large.

Si nous connaissons bien certains facteurs importants du déséquilibre travail-famille, telle que l'augmentation du travail des femmes au cours des dernières décennies, il nous reste beaucoup à apprendre sur le sujet. Le déséquilibre travail-famille est souvent associé à l'image de la femme travaillant à temps plein et sollicitée par les besoins de ses jeunes enfants et de ses parents vieillissants. Les études montrent que ce phénomène a une portée plus large, et que les hommes sont de plus en plus touchés. Ce déséquilibre a des répercussions sur les rôles et les objectifs de chacun à différentes étapes de son parcours de vie.

Cet article présente une synthèse des plus récentes recherches en la matière et brosse un portrait de l'évolution des politiques publiques dans d'autres pays. Adaptant ces pratiques au contexte canadien, l'article propose une approche de politiques flexible et

adaptée au contexte canadien qui devra cependant être enrichie des résultats de recherche d'études futures.

L'équilibre travail-vie

Nous évoluons au sein de trois milieux de vie principaux : la famille, la communauté et le milieu de travail. Selon une étude de Développement social Canada (2004), une personne atteint l'équilibre travail-famille lorsqu'elle peut gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans sa communauté « sans revers, stress ni conséquences négatives. »

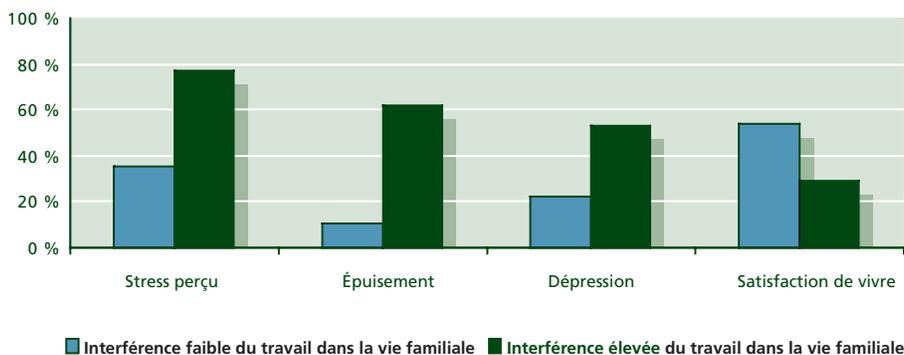
Les personnes qui se sentent équilibrées sont satisfaites de leur travail et de leur vie familiale. Elles assument leurs multiples responsabilités à la maison, au travail et dans la communauté sans culpabilité et sans regret. Elles sont en bonne santé physique et émotionnelle, elles ont une vie sociale positive, elles se sentent en contrôle et leur processus décisionnel reflète des choix plutôt que des sacrifices imposés (DSC, 2004).

Les données disponibles démontrent toutefois que cet équilibre est difficile à atteindre pour un nombre croissant de Canadiens. D'après les résultats de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1992, quelque 23 p. 100 des femmes âgées de 25-44 ans et 16 p. 100 des hommes âgés de 25-44 ans se disent très stressés par le temps. En 1998, ces proportions atteignaient 29 et 25 p. 100 respectivement. Selon les études du Conference Board of Canada (1999) et de Duxbury et Higgins (2001), entre 30 et 50 p. 100 des travailleurs vivent un stress associé au déséquilibre travail-famille.

Employés comme employeurs subissent les répercussions économiques de ce déséquilibre. Pour l'employeur,

GRAPHIQUE 1

La conciliation travail-vie et la santé des travailleurs



Source : Duxbury et Higgins, 2003.

il peut se traduire par une diminution de la productivité, un absentéisme plus important et une augmentation des réclamations d'indemnisation. Développement social Canada (2004) et Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) ont recensé les rares études à ce sujet.

Ceux qui vivent un déséquilibre travail-famille courent trois fois plus de risques d'être victimes de problèmes cardio-vasculaires, d'infections, de blessures, de troubles de santé mentale et de maux de dos et cinq fois plus de risques de développer certains cancers (Développement social Canada, 2004). De plus, parmi ceux qui subissent une grande ingérence du travail dans leur vie familiale, 77 p. 100 ressentent des niveaux élevés de stress, contre 35 p. 100 seulement de ceux qui connaissent une faible ingérence (Duxbury et Higgins, 2003)³ (voir graphique 1). Ceux qui vivent une grande ingérence du travail dans leur vie familiale courent également six fois plus de risques de souffrir d'épuisement professionnel et sont deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression que ceux qui connaissent une

faible ingérence. Le graphique 1 illustre le lien étroit entre le déséquilibre et l'état de santé.

Les causes du déséquilibre

Au cours des 50 dernières années, l'évolution de la famille type à un seul revenu vers un modèle à deux revenus a entraîné un grand bouleversement social. En raison de l'afflux massif des femmes sur le marché du travail, qui s'est déroulé en parallèle avec la progression de la génération du baby-boom, le nombre d'heures de travail par famille a augmenté considérablement. En conséquence, les familles et les individus vivent un niveau de stress plus élevé et n'arrivent plus à concilier leurs multiples rôles et responsabilités. Cette situation est peut-être en partie responsable du déclin du taux de fécondité.

La période de croissance économique qui a accompagné cet important bouleversement social a façonné la demande de travailleurs.

La restructuration de l'économie mondiale

La mondialisation et la révolution des technologies de l'information et de la communication ont changé radicale-

ment la nature même du travail. La libéralisation du marché, les systèmes d'approvisionnement globalisés et les percées technologiques modifient le contexte dans lequel évoluent les entreprises canadiennes. Le travail s'accélère et les téléphones cellulaires, Internet, les Blackberry et l'économie fonctionnant 24 heures sur 24 rendent caduques les notions de lieu et de temps de travail. Dans cette nouvelle ère de l'information, le secteur des services se développe rapidement.

Pour gagner des parts de marché, les industries se spécialisent toujours davantage et recherchent une main-d'œuvre hautement qualifiée. Selon RHDCC, 55,8 % de tous les emplois en 2003 exigeaient un haut niveau de qualification. Les professions exigeant une formation universitaire et des compétences en gestion devraient être plus en demande entre 2003 et 2013⁴.

Selon des études menées par le PRP et Statistique Canada, ceux qui ont un plus haut niveau d'instruction consacrent une plus grande partie de leur vie au travail. Comme l'illustre le graphique 2, les Canadiens en âge de travailler détenant au moins un baccalauréat et qui sont nés dans les années 1970 travailleront 23,6 p. 100 de leur temps de vie⁵, comparé à 19,7 p. 100 seulement pour ceux qui ne détiennent qu'un diplôme d'études secondaires. Cet écart diminue à mesure que les écarts d'instruction rapetissent.

Si la proportion totale de temps au travail influe sur l'équilibre travail-vie, l'intensité du travail, les responsabilités, le degré d'autonomie et la période de la vie où survient le travail jouent aussi un rôle important. Les restructurations économiques récentes ont été accompagnées d'une montée du travail atypique et les emplois temporaires, à temps partiel, multiples,

les travaux à contrat de même que le travail autonome ont tous connu un essor important. Comme plusieurs de ces catégories se chevauchent, il est difficile de dégager des tendances nettes. Selon Saunders (2006), environ 37 p. 100 des travailleurs occupent un emploi atypique⁶ en 2001, contre 33 p. 100 en 1989 (pourcentage déjà nettement plus élevé que dix ans plus tôt.

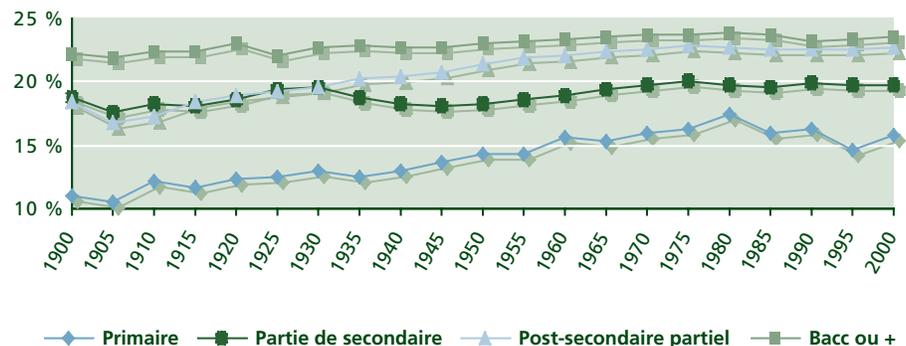
Tous les emplois atypiques ne sont pas inintéressants ou imposés à ceux qui les occupent et les emplois peu rémunérés ne sont pas tous atypiques. En effet, s'il est généralement moins payant et offre peu de sécurité, le travail atypique aide parfois à retrouver l'équilibre travail-famille. Selon Marshall (2000), 73 p. 100 des travailleurs à temps partiel occupent ce type d'emploi par choix et seulement un travailleur à temps partiel sur dix, contre quatre travailleurs à temps plein sur dix, affirme que son travail est source de stress. De plus, ceux qui travaillent à temps partiel sont généralement plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Chose peu surprenante, les responsabilités familiales sont en tête de liste des raisons avancées par les femmes travaillant à temps partiel pour justifier leur choix. Et comme celles-ci comptent pour 70 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel des 30 dernières années (Statistique Canada, 2001), il semble qu'elles parviennent assez bien à concilier travail-famille. Ce que nous ne savons pas, c'est si les femmes travaillant à temps partiel auraient préféré travailler à temps plein si elles avaient eu moins de responsabilités familiales.

La recrudescence du travail temporaire et contractuel est un autre facteur de stress. Tremblay (2004) rapporte que

GRAPHIQUE 2

Proportion du temps de vie en emploi rémunéré pour les 25-54 ans selon le niveau d'instruction et la cohorte de naissance



Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

la peur de perdre son emploi et des liens plus fragiles avec le marché du travail ajoutent au stress. Les travailleurs atypiques bénéficient rarement d'avantages sociaux tels que les régimes de pension ou des assurances santé et leurs occasions de formation et d'avancement sont souvent limitées.

Comme les personnes plus instruites travaillent une plus grande partie de leur vie et que celles qui sont moins qualifiées occupent des emplois plus instables, offrant moins de sécurité au plan des revenus et de la santé, il est difficile de dire quel groupe est plus susceptible de vivre un déséquilibre travail-famille. En fait, les deux sont à risque et à mesure que leur représentation augmentera au sein de la nouvelle économie, les déséquilibres travail-vie pourraient s'intensifier.

La transformation des parcours de travail des femmes

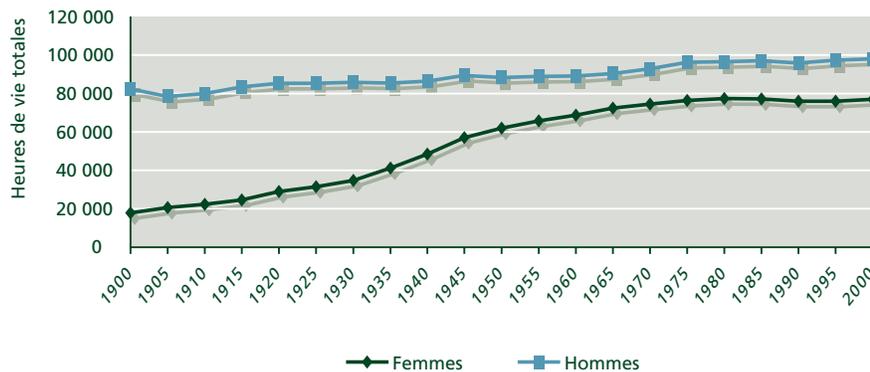
Sans contredit, l'évolution du marché du travail a profondément bouleversé l'équilibre travail-famille. Mais c'est plutôt le rééquilibrage entre le travail domestique et le marché du travail qui a eu les répercussions les plus importantes. À cet égard, l'entrée

massive des femmes sur le marché du travail a rendu plus floue la démarcation entre les responsabilités professionnelles et domestiques. Comme le montre le graphique 3, les femmes nées en 1940 passeront en moyenne 48 000 heures de leur vie dans un emploi rémunéré, contre 86 000 heures pour les hommes. Pour la cohorte née en 1970, l'écart entre le temps travaillé par les hommes et les femmes devrait diminuer de 50 p. 100 et atteindre 74 000 heures pour les femmes contre 93 000 heures pour les hommes. Cet écart devrait ensuite rester stable.

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a transformé le modèle traditionnel de l'homme soutien de famille et de la femme ménagère, à tout le moins pour la période consacrée à l'éducation des enfants. Les familles à deux revenus sont maintenant plus nombreuses que les familles traditionnelles. En 1976, 36 p. 100 des femmes vivant dans des familles avec enfants de moins de 16 ans occupaient un emploi. En 1997, cette proportion avait presque doublé, à 62 p. 100.

GRAPHIQUE 3

Temps de vie total en travail rémunéré par habitant (incluant le temps de déplacement) par cohorte de naissance et par sexe



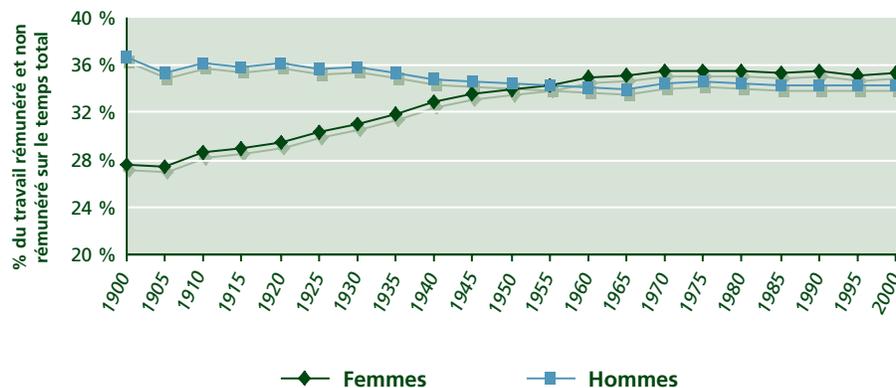
Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

Malgré l'augmentation du temps familial total consacré au travail rémunéré et la pression additionnelle exercée sur les familles, beaucoup de milieux de travail prennent encore pour acquis que leurs employés, hommes ou femmes, pourront accomplir leur travail sans que leurs responsabilités familiales y portent atteinte. Selon Appelbaum et coll. (2002),

[traduction libre] « ce modèle d'organisation du travail rémunéré et non rémunéré a suscité des inquiétudes chez une majorité de familles de travailleurs quant à leur capacité de s'occuper convenablement de leurs enfants et de leurs parents âgés. Ces familles manquent de temps et sont stressées par leurs responsabilités professionnelles. »

GRAPHIQUE 4

Temps de travail (rémunéré et non-rémunéré) pour les 25-54 ans, par cohorte de naissance et en fonction du sexe



Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

Si les femmes en âge de travailler ont augmenté de façon importante la proportion de leur temps de vie passé au travail domestique et au travail rémunéré, les hommes, eux, ont connu une légère diminution (voir le graphique 4). Selon les données du modèle LifePaths, la proportion du temps occupé au travail domestique et au travail rémunéré par des femmes en âge de travailler devrait bientôt égaler celle des hommes pour les cohortes nées en 1995 ou après. Si les femmes passent plus de temps sur le marché du travail, les hommes n'ont pas augmenté leur temps de participation aux tâches domestiques dans la même proportion. Comme le mentionnent Gornick et Meyers (2005), [Traduction libre] « la lutte continue d'un grand nombre de familles pour l'atteinte d'un équilibre viable et équitable entre la vie familiale et la vie professionnelle tire ses origines d'un passé marqué par une division du travail fondée sur les sexes [...] »

De façon générale, les familles répartissent le temps total de travail de manière relativement équitable entre les sexes. Cependant, les femmes passent une plus grande partie de leur temps de travail non rémunéré à s'occuper de tâches familiales et domestiques. En 1998, les mères au travail avec des enfants de moins de cinq ans passaient deux fois plus de temps que les hommes à prendre soin des enfants – 91 et 47 minutes par jour respectivement. L'Enquête sociale générale révèle que les femmes passent également plus de temps à s'occuper des personnes âgées que les hommes, soit 5 heures par semaine contre 3 pour les hommes. Selon une étude de Phipps et Macdonald (2005), les femmes demeurent responsables des tâches domestiques même lorsqu'une répartition plus équitable du travail existe, ce

qui constitue sans doute un facteur de stress additionnel. Les femmes vivent donc des conflits plus marqués que les hommes entre leurs rôles professionnel et familial (voir également Beaujot et Liu, 2005; Goldscheider et Waite, 1991 et Kempeneers, 1992).

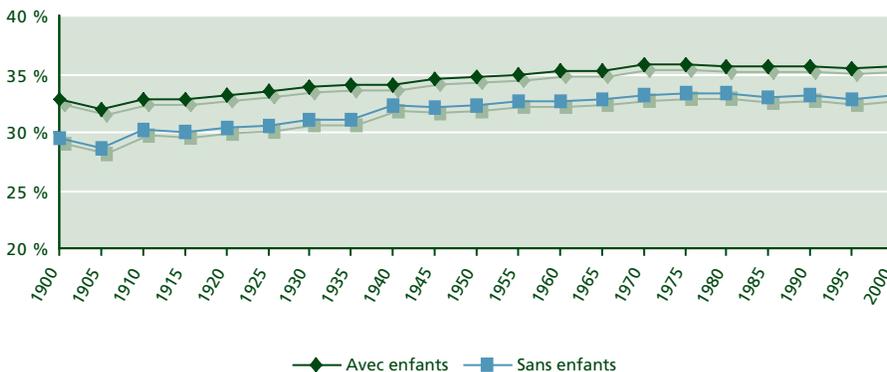
L'approche des parcours de vie met en relief un autre enjeu : lorsque les femmes choisissent de travailler à temps partiel pour trouver un meilleur équilibre, elles acceptent une baisse de revenus en échange d'une diminution du stress et une vie familiale plus heureuse. En contrepartie, elles s'exposent à une érosion de leur capital social et humain à une étape charnière de leur carrière. Par ailleurs, leur retraite ainsi que les revenus totaux au cours de leur vie peuvent être affectés négativement. Et comme beaucoup d'unions se terminent par une séparation, il peut y avoir des iniquités dans la répartition des coûts totaux au cours d'une vie.

Chose peu surprenante, avoir des enfants aggrave le problème. Comme le montre le graphique 5, les personnes ayant des enfants travaillent relativement plus que celles qui n'en ont pas, que ce travail soit rémunéré ou non. Parmi les personnes nées en 1970, celles qui ont des enfants occuperont 36 p. 100 de leur temps de vie totale à des tâches rémunérées et non rémunérées, contre 33 p. 100 pour celles qui n'ont pas d'enfants.

Comme l'indique le graphique 5, la proportion du temps passé au travail entre 25 et 54 ans ne révèle pas l'ensemble du travail accompli à différents âges des enfants. Plus les enfants sont jeunes, plus ils demandent d'attention. Cependant, tel que l'illustre le graphique 6, les gens vivent un stress maximum lorsque les enfants ont entre 6 et 12 ans, et ce, même si

GRAPHIQUE 5

Temps de travail rémunéré et non rémunéré pour les 25-54 ans, selon la présence ou non d'enfants



Source : Modèle LifePaths, Statistique Canada.

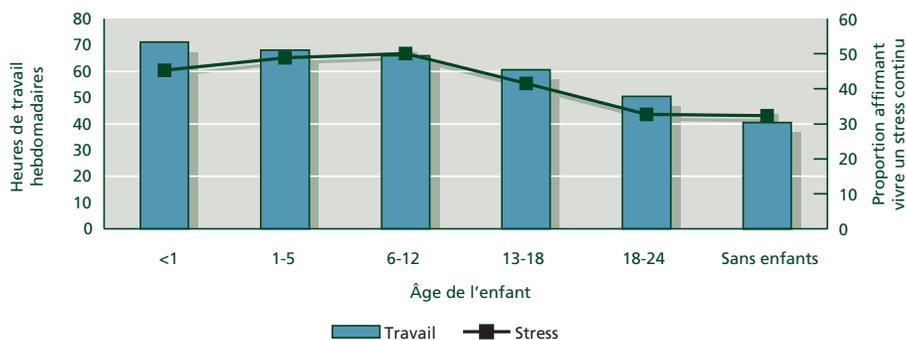
c'est avant un an que les enfants exigent le plus d'heures de travail hebdomadaires. D'après les études menées par Guérin et coll. (1997) et Tremblay (2004), l'âge des enfants est un facteur plus important que le nombre d'enfants dans l'équilibre travail-vie.

Les répercussions des relations familiales sur le stress lié au travail et à la vie personnelle sont encore mal

comprises. Les taux de séparation et de divorce ont augmenté en parallèle avec l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Les difficultés rencontrées dans les relations familiales contribuent-elles au déséquilibre travail-vie? De nombreuses études qualitatives de Barnett (2003) avancent que la qualité des liens familiaux peut influencer de

GRAPHIQUE 6

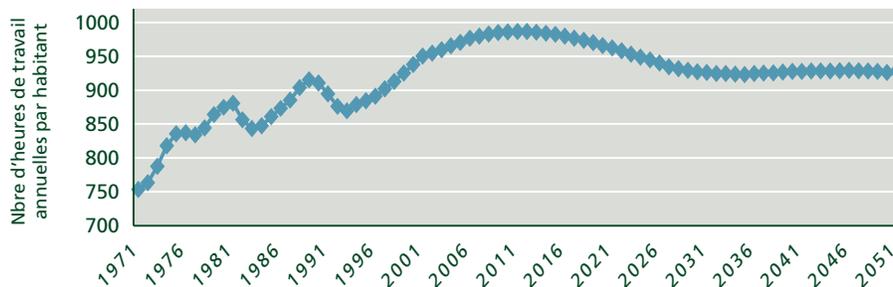
Travail et niveau de stress en fonction de la présence et de l'âge des enfants



Enquête sociale générale, Statistique Canada, 1998.

GRAPHIQUE 7

Main d'œuvre active par rapport à la population totale, 1971-2051



Source: Modèle LifePaths (Statistique Canada), basé sur des hypothèses développées par le Groupe de travail interministériel sur le vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie.

manière importante les perceptions liées à l'équilibre travail-vie.

Une société vieillissante

Il devient de plus en plus évident que les changements économiques et sociaux survenus au cours des années de travail des baby-boomers ont modifié l'équilibre entre le travail et les autres responsabilités au sein des familles. Mais que nous réserve l'avenir?

Comme c'est le cas dans plusieurs autres pays, la population canadienne vieillit. En 1981, quelque 8 p. 100 de la population totale était âgée de 65 ans et plus. D'ici 2011, cette proportion aura presque doublé (14 p. 100) et elle atteindra 20 p. 100 en 2021. Trois phénomènes importants sont à l'origine de ce vieillissement : l'augmentation de l'espérance de vie, la diminution du taux de natalité depuis la fin du 19^e siècle et l'explosion démographique après la Deuxième Guerre mondiale qui a provoqué une hausse temporaire du taux de fécondité. Entre 1950 et 1960, le nombre moyen de naissances par femme était de 3,7. Il est passé à 1,8 au milieu des années 1970 et il continue de baisser légèrement depuis.

Le départ à la retraite des baby-boomers entraînera une diminution relative de la population active et un changement de sa composition, bien qu'en termes absolus, celle-ci continuera de croître lentement pour plusieurs années encore. Dans une publication récente (2005), *Encourager les choix touchant le travail et le départ à la retraite*, le PRP et Statistique Canada présentent un modèle de prédiction de la main-d'œuvre active (graphique 7). Selon cette étude, en dépit d'une participation accrue des femmes au marché du travail et d'une augmentation du temps total en emploi des personnes au cours de leur vie, résultant d'une plus grande scolarisation, le nombre de travailleurs total par rapport à la population diminuera graduellement entre 2013 et 2031.

Ces prédictions laissent penser que nous vivons présentement un âge d'or en termes de temps de travail par habitant. Lorsque ce ratio diminuera, nous connaîtrons une situation similaire à celle du passé sinon que, cette fois, ce sont les personnes âgées et non plus les enfants qui constitueront la population ne travaillant pas. Cette situation mettra au défi l'équilibre budgétaire des gouvernements et la

capacité de croissance de l'économie, qui deviendra de plus en plus tributaire de l'accroissement de la productivité.

La diminution relative de la main-d'œuvre active amènera sans doute la création de mesures et d'incitatifs visant à prolonger le temps de travail total et à augmenter la productivité. Cette augmentation du temps de travail pourrait aggraver les problèmes liés à la conciliation travail-vie, au stress et aux exigences conflictuelles des multiples rôles que doivent remplir les personnes. Elle pourrait aussi réduire encore davantage le taux de fécondité. Maintenir une main-d'œuvre active importante tout en améliorant le bien-être des familles constituera donc un défi d'envergure pour les politiques publiques.

L'augmentation du besoin en soins aux personnes âgées

L'augmentation de la demande de soins aux personnes âgées mettra aussi à l'épreuve la conciliation travail-vie. En 1980, on comptait 7,6 personnes ayant entre 40 et 64 ans pour chaque personne de 75 ans et plus. En 2010, il n'y en aura plus que 5,6 pour chaque personne de 75 ans et plus et ce chiffre atteindra 3,2 en 2030.

Une fois de plus, les femmes s'occupent davantage des soins aux personnes âgées que les hommes. Comme le montre le graphique 8, les aidantes naturelles qui ont un emploi ont deux fois plus de chances que les hommes dans la même situation d'avoir changé de régime de travail ou d'avoir diminué leur nombre d'heures travaillées. Les femmes sont également plus nombreuses à refuser des promotions ou à quitter leur emploi en raison de leurs responsabilités d'aidantes naturelles.

Nous ne connaissons pas les répercussions exactes de l'augmentation de la demande de soins aux aînés, puisque « l'arrivée » des baby-boomers à la retraite pourrait grandement augmenter le nombre d'aidants naturels. De plus, une population âgée plus en santé pourrait donner lieu à une entraide mutuelle pouvant durer des années.

Une approche fondée sur les politiques publiques

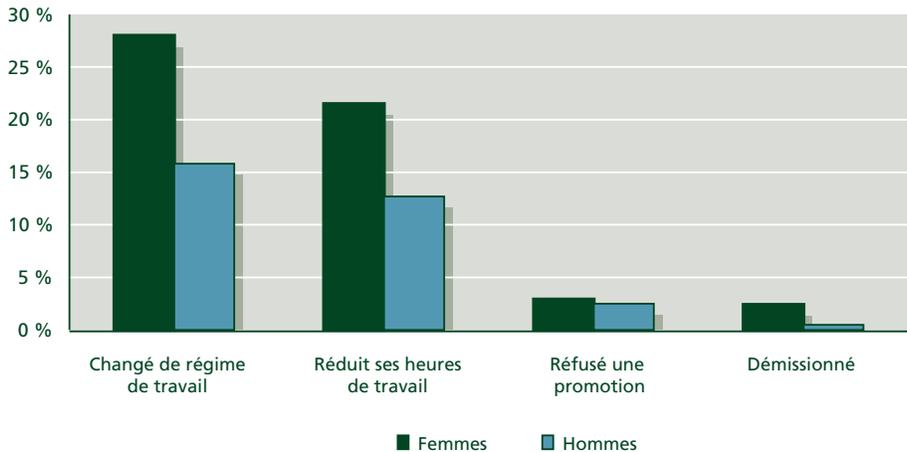
Bien que notre connaissance des enjeux associés au déséquilibre travail-vie soit limitée, le problème que rencontrent les familles avec enfant est clair : elles vivent un déséquilibre travail-vie. Les femmes ont augmenté leur temps de travail total et subissent davantage le stress lié aux ajustements qu'elles doivent faire à leur vie familiale. Leur vie a, pour ainsi dire, changé du tout au tout. Dans le cas des hommes, on pourrait parler d'évolution, à tout le moins en ce qui concerne la famille. Néanmoins, si le niveau de stress rapporté par les hommes est plus faible que celui des femmes, il a augmenté de façon plus importante entre les Enquêtes sociales générales de 1992 et 1998. Le niveau de stress sévère ressenti par les hommes en 1998 dépasse celui rapporté par les femmes en 1992. Ceci s'explique peut-être par un transfert de responsabilités stressantes des femmes vers les hommes, dans un contexte où le niveau de stress total augmente. Les hommes assument peut-être davantage de responsabilités familiales et vivent aussi davantage le stress qui les accompagne.

Risques publics ou privés?

Dans le passé, il appartenait aux familles de trouver elles-mêmes un équilibre travail-vie. Mais lorsque la croissance économique, de même que

GRAPHIQUE 8

Changements touchant l'emploi adoptés en raison des exigences de soins aux proches



Source : Facts, 2005.

la capacité des familles à accéder à un niveau de vie jugé acceptable, repose sur la disponibilité de deux travailleurs en moyenne par famille, et qu'en plus le taux de fécondité continue de chuter, les risques privés deviennent souvent des risques publics. Quelques questions et considérations de politiques publiques s'imposent alors :

- Le maintien de l'offre de main-d'œuvre est-il un objectif approprié? Si oui, à quel niveau : deux travailleurs par famille? Un et demi?
- En considérant que les femmes s'acquittent de la majeure partie des tâches domestiques et des soins aux proches, une politique qui soutient le travail à temps partiel pour un conjoint favorisera aussi la perpétuation d'une division du travail selon les sexes.
- D'un autre côté, une politique favorisant l'offre de services publics comme les services de garde, accompagnée de dispositions de congés flexibles et d'incitatifs

aux congés visant les hommes amènerait une plus grande égalité dans la répartition des tâches domestiques et la participation au marché du travail.

- Si nous maximisons la main-d'œuvre disponible, sera-t-il possible de faire augmenter le taux de fécondité? Peut-on rendre le travail plus profamille?
- Enfin, pourrions-nous réduire le temps de travail des travailleurs dans la période où ils élèvent leurs enfants et récupérer ces heures dans le cadre d'une transition école-marché du travail plus efficace ou de carrières plus longues (compte tenu notamment du plus grand nombre d'années où les retraités sont en santé)?

Par ailleurs, ce qui ne facilitera pas les choses, les travailleurs de tout âge devront bénéficier des occasions et du temps nécessaire pour perfectionner leurs compétences et habiletés tout au long de leur vie.

Ces questions retiennent de plus en plus l'attention des gouvernements de nombreux pays, dont le Canada, qui tentent de maintenir un taux d'emploi aussi élevé que possible tout en favorisant la cohésion sociale et des familles fortes. Bien entendu, les responsables de l'élaboration des politiques doivent garder en tête que cet enjeu se résoudra peut-être de lui-même. Les familles pourraient-elles mieux répartir les responsabilités liées au travail rémunéré et aux tâches domestiques? Lorsqu'on accepte de sacrifier une partie de son revenu potentiel en faveur d'une vie familiale plus saine, les avantages surpassent-ils les coûts? Les employeurs offriront-ils plus de souplesse et des mesures profamilles?

Le marché peut lui aussi jouer un rôle important dans l'équilibre travail-vie. Le départ à la retraite des baby-boomers devrait augmenter le pouvoir de négociation des employés qui pourront réclamer des entreprises plus de mesures permettant la conciliation travail-vie. De plus, les occasions d'emploi augmenteront et seront plus attrayantes et les personnes qui ne travaillaient pas, ou occupaient un emploi à temps partiel, chercheront à travailler davantage.

Les gens seront incités à parfaire leurs compétences puisque des salaires plus élevés augmentent le taux de rendement de l'instruction. Cela dit, l'effet d'un niveau d'instruction plus élevé sur l'équilibre travail-vie est incertain. Les gestionnaires et les professionnels bénéficient souvent de conditions d'emploi qui favorisent l'indépendance et la flexibilité. Selon Lero et coll. (1993), 43 p. 100 des gestionnaires ont accès à un horaire de travail flexible, comparativement à seulement 23 p. 100 des travailleurs moins qualifiés. L'étude de Tremblay (2004) démontre que les premiers ne

profitent pas de cette flexibilité en raison d'une charge de travail et de responsabilités trop importantes. En dépit d'un accès à des politiques de conciliation travail-vie, ce sont eux qui affirment travailler trop.

Il faut également tenir compte des changements dans la composition de la consommation totale sous l'effet du vieillissement de la population. Nous savons peu de choses de l'impact de la technologie et des produits et services

Lorsque les femmes choisissent de travailler à temps partiel pour trouver un meilleur équilibre, elles acceptent une baisse de revenus en échange d'une diminution du stress et une vie familiale plus heureuse.

achetés sur le niveau de stress vécu au sein des familles. Pour de nombreux couples canadiens, une personne, généralement la femme, choisit de travailler à temps partiel et accepte de diminuer sa consommation en échange de plus de temps passé en famille. Les couples dont les deux conjoints choisissent de travailler utiliseront-ils leur pouvoir d'achat supplémentaire pour tenter de diminuer le stress relié à la famille?

La perspective de meilleurs salaires encouragera sans doute les gens à travailler davantage. S'ils n'utilisent pas leurs revenus additionnels pour réduire le fardeau des tâches domestiques, ils pourraient exacerber le déséquilibre travail-vie. Selon Benjamin et coll. (2002), les élasticité de la main-d'œuvre disponible totale sont positives (environ 0,25 en moyenne), ce qui signifie qu'une augmentation des salaires incite les Canadiens à travailler davantage plutôt qu'à s'adonner à des loisirs. Comme le faisait remarquer Adam Smith : « Au contraire, on voit souvent les ouvriers qui sont largement payés

à la pièce, s'écraser de travail, et ruiner leur santé et leur tempérament en peu d'années » (Smith, 1776).

Selon Drolet et Morissette (1997), les personnes qui désirent travailler moins et recevoir un salaire réduit en conséquence sont précisément celles qui sont les plus scolarisées – professionnels et gestionnaires – et qui travaillent déjà beaucoup. Celles qui aimeraient travailler un plus grand nombre d'heures sont généralement moins

scolarisées et ne travaillent pas à temps plein. Cependant, l'ESG (1998) rapporte que 94 p. 100 de tous les travailleurs se disent satisfaits du nombre d'heures travaillées ou en voudraient plus, contre 6 p. 100 seulement qui voudraient travailler moins. Il semble qu'Adam Smith ait vu juste.

Dans le passé, les syndicats ont joué un rôle prépondérant dans la définition des conditions de travail, en particulier de celles qui favorisent l'équilibre travail-vie. Cependant, leur présence et leur influence au sein de l'économie ont diminué. Moins de 30 p. 100 des travailleurs sont syndiqués, un pourcentage qui est encore plus faible dans le secteur privé. Les conventions collectives contiennent néanmoins une foule de politiques et de mesures destinées à favoriser la conciliation travail-vie. Certaines d'entre elles seront peut-être reprises par des employeurs cherchant à attirer des travailleurs dans un contexte de pénurie. Des pressions politiques de la part des travailleurs pourraient aussi amener des changements aux codes du travail.

Évolution récente en matière de politiques dans les pays de l'OCDE

À l'instar du Canada, de nombreux pays industrialisés se heurtent à des défis et s'aperçoivent de l'évolution des modèles d'emploi. D'autres ressentent les impacts de la mondialisation et des changements apportés aux milieux de travail. En réponse à ces enjeux, beaucoup de gouvernements ont mis sur pied des mesures pour favoriser l'équilibre travail-vie. Certains ont élaboré des systèmes de politiques publiques axés sur la famille, le milieu de travail ou même sur la flexibilité des parcours de vie.

Les services de garde représentent sans doute un des secteurs de politiques publiques les plus développés. Il existe différents niveaux de couverture et d'admissibilité aux congés parentaux et aux services de garde. La Suède, le Danemark, la France, la Finlande et la Belgique offrent à tous les parents des services de garde, dont certains sont intégrés au système d'enseignement. Par exemple, la législation suédoise oblige les municipalités à offrir des services de garde avant et après les classes pour les enfants d'un an et plus. Par ailleurs, la proportion du coût des services de garde assumée par les parents est passée d'entre 20 et 25 p. 100 à 11 p. 100 en 2002. En Finlande, les parents paient au maximum 200 euros par mois pour le premier enfant et 180 euros pour le deuxième et ils peuvent même faire garder leurs enfants la nuit. La France et la Belgique vont plus loin encore en offrant un programme d'enseignement public aux enfants ayant entre deux ans et demi et trois ans.

En Autriche, en Belgique, en Norvège, en Islande, en France et en Allemagne, les parents peuvent étirer leur congé

parental entre la première année de l'enfant jusqu'à l'âge de trois ans. Les parents suédois ont droit à 450 jours de congé parental qu'ils peuvent utiliser, s'ils travaillent à temps partiel, durant les huit premières années de vie de l'enfant en travaillant à temps partiel. La Finlande, la Norvège, l'Islande et les Pays-Bas incitent les pères à prendre un congé parental par l'augmentation du plafond du revenu assurable ou par la création de congés destinés spécifiquement aux hommes. En Finlande, par exemple, des prestations de congé parental élevées visant uniquement les hommes ont fait bondir la proportion des pères se prévalant de ces congés (de 11 à 17 p. 100 entre 1994 et 2003).

Les Pays-Bas, le Danemark, la Norvège, la Suède et l'Autriche offrent tous aux parents une prestation leur permettant de travailler à temps partiel pendant leur congé parental. Aux Pays-Bas, par exemple, les parents peuvent travailler à temps partiel à partir du 17^e mois suivant la naissance de leur enfant. De plus, en Islande et au Danemark, les parents aux études à temps plein reçoivent des prestations. La Norvège prévoit des dispositions pour les parents qui restent à la maison et les Pays-Bas offrent une protection aux mères travailleuses autonomes. Au Danemark, par exemple, les prestations de maternité sont calculées à partir des revenus d'emploi et atteignent 450 euros par semaine.

En dehors de la famille immédiate, les politiques profamilles se font plus rares. Les Pays-Bas et les États-Unis garantissent tous deux une sécurité d'emploi aux travailleurs devant prendre soin d'un membre de leur famille qui est malade. Les Pays-Bas, par exemple, permettent aux gens de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche mourant et de toucher

70 p. 100 du salaire minimum pendant douze semaines.

Les congés parentaux peuvent aussi prendre la forme de congés sabbatiques, comme aux Pays-Bas et en Suède, de congés statutaires ou, en France, d'une diminution du nombre d'heures de travail par semaine jusqu'à concurrence de quatre jours ouvrables par semaine. La durée des congés annuels statutaires varie beaucoup en fonction des pays. S'ils sont généralement de quatre ou cinq semaines en Europe, les travailleurs au Canada bénéficient souvent de deux semaines. Aux États-Unis, la durée des congés payés est laissée à la discrétion de l'employeur.

Somme toute, les politiques canadiennes sont moins généreuses qu'en Europe, mais un peu plus avantageuses qu'aux États-Unis. Selon une étude de l'OCDE (2005), à peine 20 p. 100 des enfants de 0 à 6 ans ont accès à des services de garde réglementés. Cette proportion atteint 78 p. 100 au Danemark, 60 p. 100 au Royaume-Uni et 40 p. 100 au Portugal.

Depuis peu, il est possible au Canada de prendre un congé de paternité et de maternité combinés d'une durée d'un an⁷. Les critères d'admissibilité sont par contre sévères. Seules les mères ayant travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédente peuvent en bénéficier. Par ailleurs, elles doivent attendre deux semaines avant de recevoir les prestations. En 2003, plus de 25 p. 100 des mères n'ont pu se prévaloir des prestations soit parce qu'elles n'avaient pas travaillé assez longtemps soit parce qu'elles étaient travailleuses autonomes. Par ailleurs, la faiblesse du revenu de remplacement perpétue l'inégalité d'accès aux prestations. Fait à noter, en 2003, les femmes étaient à l'origine de 85 p. 100 des demandes de congé parental.

Au Canada, le Québec fait figure de proue dans ce domaine. En 2006, la province a introduit une série de politiques visant à élargir la couverture aux travailleurs autonomes et aux pères en particulier, tout en augmentant la durée des prestations. Par exemple, le revenu maximum assuré en vertu du nouveau plan d'assurance

les jours fériés, les employés qui travaillent au service de plusieurs employeurs, les réaffectations, les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de soignant, les congés de décès, les cessations d'emploi, les indemnités de départ, la saisie-arrêt, les congés de maladie, les congés pour victimes d'accident ou de

flexibilité au plan personnel tout en demeurant plus longtemps sur le marché du travail.

De plus en plus, les pays adoptent des politiques flexibles qui répondent aux besoins exprimés par les travailleurs et les employeurs dans un contexte où les bouleversements économiques s'accompagnent de changements démographiques et sociaux importants. Si les employeurs doivent s'adapter rapidement, les familles et les particuliers doivent bénéficier de politiques favorisant leur propre adaptation à ces changements. Une publication de l'OCDE (2005) notait que : dans le contexte actuel, « il est plus important que jamais de veiller au dynamisme du marché du travail et faire en sorte que les personnes d'âge actif aient la possibilité de travailler et y soient incitées. Sans quoi le prix à payer pourrait être une opposition au changement ».

Certains gouvernements tentent d'introduire plus de flexibilité en permettant aux individus d'accumuler des crédits de temps et d'argent pouvant être utilisés à des fins spécifiques. Par exemple, en 2006, les Pays-Bas ont adopté un *système d'épargne du cycle de vie* par lequel les travailleurs peuvent accumuler des revenus d'emploi ou des congés échangeables dans l'avenir lors de périodes sans emploi rémunéré. De cette façon, les travailleurs peuvent décider eux-mêmes du moment opportun pour prendre un congé sabbatique ou un congé de soins, ou suivre une formation. Dans plusieurs pays, les gouvernements comme les entreprises ont des politiques d'épargne de congés. Par exemple, la France a adopté en 2000 un système

Maintenir une main-d'œuvre active importante tout en améliorant le bien-être des familles constituera donc un défi d'envergure pour les politiques publiques.

parentale est passé de 39 000 \$ à 57 000 \$ et rembourse maintenant 75 p. 100 du revenu d'affaires ou du revenu d'emploi. Le Québec a aussi mis en place un système de services de garde publics accessibles à tous les résidents. Selon Baker et coll. (2005), ce système, bien que coûteux, semble avoir favorisé un plus haut taux de participation des femmes au marché du travail.

Tout comme les Pays-Bas et les États-Unis, le Canada garantit la sécurité d'emploi aux travailleurs devant prendre soin de leurs proches pour des raisons de santé. Ces mesures sont cependant tellement restrictives qu'elles ne permettent qu'un maximum de six semaines pour l'aide aux proches mourants. Un certificat de décès est exigé pour accéder aux prestations.

Les codes du travail provinciaux et fédéral jouent également un rôle important dans la conciliation travail-vie. Ces codes régissent notamment les heures de travail, le salaire minimum, l'équité salariale, les congés annuels,

maladie professionnels, les congédiements injustes, le paiement des salaires, le harcèlement sexuel et l'information administrative et générale. Tous ces éléments peuvent influencer sur le portrait d'ensemble concernant l'équilibre travail-famille et devraient être pris en considération.

Une approche flexible?

Au début des années 1990, les pays de l'OCDE se sont inquiétés de la rapidité des changements de l'économie mondiale et de la capacité des entreprises et des institutions à offrir une main-d'œuvre flexible en réponse aux nouvelles exigences du marché. Avec le recul, il apparaît clairement que les forces du marché ne peuvent résoudre tous les problèmes et que des structures de politiques rigides sont contre-productives. C'est ce que le PRP (2005) a démontré dans un rapport récent sur le vieillissement de la population et les travailleurs âgés (PRP, 2005), qui recommande par ailleurs d'éliminer les obstacles créés par des politiques afin de permettre aux travailleurs âgés de bénéficier de plus de

appelé Réduction du temps de travail qui permet aux travailleurs d'accumuler du temps et de s'en servir pour travailler à temps partiel ou suivre de la formation.

Le Canada devrait-il envisager d'autres options en matière de politiques?

La vie au travail des Canadiens est en évolution. Nous amorçons notre carrière plus tard en raison de plus longues études et jusqu'à tout récemment, il fallait être couvert de diplômes pour espérer décrocher un emploi. Nous attendons que notre carrière soit stable avant d'avoir des enfants afin de bénéficier de meilleures prestations en matière de garde et des salaires acceptables lorsque nous retournerons sur le marché du travail. Nous prenons aussi notre retraite plus tôt, même si nous vivons plus longtemps. Comme nos épargnes-retraite devront être versées sur une plus longue période, nous pourrions être appelés à travailler plus longtemps afin de combler le manque à gagner. De nouvelles politiques, plus souples, pourraient favoriser cette transition.

Cela dit, encourager à la fois la participation au marché du travail, la fécondité et la conciliation travail-vie exigera une approche de politiques flexible. Pour atteindre cet objectif à la grandeur du pays, nous devons adopter une approche à la fois équitable et souple en raison de la diversité des économies régionales et des compétences partagées du fédéral et du provincial en matière de politiques.

Dans un tel contexte, il serait souhaitable d'explorer de manière plus approfondie les comptes d'épargne-congés qui permettent aux travailleurs de prendre congé, à un moment qu'ils jugent opportun, pour s'occuper de leur famille ou poursuivre d'autres objectifs comme le perfectionnement professionnel. Idéalement, ces comptes pourraient s'approvisionner en crédits monétaires ou temporels d'une multitude de sources – les gouvernements, la famille, les employeurs et les particuliers.

Le PRP explore présentement les applications possibles des politiques et comptes d'épargnes individuels favorisant la flexibilité du parcours de vie et une étude sera publiée dans un proche avenir.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

L'eau douce, source d'avenir : Politiques visant une gestion durable des ressources en eau au Canada

8-10 mai 2006
Gatineau, Québec

L'eau douce n'est plus tenue pour acquise au Canada. Dans la foulée de l'évacuation de Kashechewan et des tragédies de Walkerton et de North Battleford, la salubrité de notre eau potable est devenue un enjeu. Devant les sécheresses périodiques dans les Prairies et les litiges juridiques prolongés ayant trait à l'accès à des sources d'approvisionnement dans l'est de l'Ontario, l'utilisation de ressources en eau à des fins agricoles et industrielles ne va plus de soi. Ajoutons à cela les inondations de la rivière Rouge, la contamination frontalière possible liée au détournement de Devil's Lake, la menace d'exportations massives d'eau aux États-Unis, de même qu'un vaste éventail d'autres dossiers portés à l'attention du public et des décideurs, et il est clair que le temps est venu de repenser les politiques du Canada relatives à l'eau douce.

Le PRP et ses partenaires vous invitent à participer à une conférence sur les politiques canadiennes de l'eau intitulée *L'eau douce, source d'avenir*. Au cours de cet événement prévu les 8, 9 et 10 mai, au Hilton Lac Leamy dans la région de la capitale nationale, on y abordera divers enjeux stratégiques liés à l'eau par l'entremise d'ateliers simultanés et de symposium. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, consultez notre site web à <www.recherchepolitique.gc.ca> ou communiquez avec Ian Campbell par téléphone au 613 992.3704.

Le stress lié au manque de temps

Incidence et facteurs de risque

Benoît-Paul Hébert
et
Alex Grey
Ressources humaines et
Développement social

Benoît-Paul Hébert est agent principal de recherche à la Direction de la recherche stratégique et de la coordination, Ressources humaines et Développement social.

Alex Grey est analyste principal à la Direction de la connaissance et de la recherche, Ressources humaines et Développement social¹.

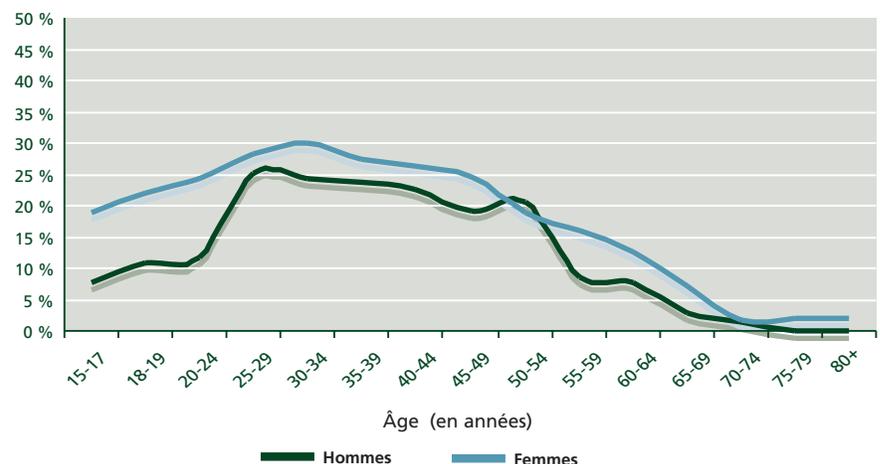
Ces dernières années, on a manifesté un intérêt croissant pour les problèmes relatifs à l'équilibre entre le travail et la vie privée causés, en partie, par les changements de la structure familiale et de la participation au marché du travail ainsi que par les conséquences pour la prestation de soins découlant du vieillissement de la population. Le temps dont les personnes disposent pour s'acquitter de leurs rôles de soutien économique, de parent, d'aidant naturel et de participant à la collectivité est un des aspects de l'équilibre entre le travail et la vie privée. Le degré de stress lié au manque de temps est une mesure subjective de la difficulté qu'éprouvent les individus à concilier les demandes concurrentes concernant leur temps. Les mesures subjectives du bien-être, qui sont bien fondées dans la littérature psychologique, sociologique et économique, sont de plus en plus utilisées pour éclairer l'élaboration des politiques.

Le présent document expose les résultats d'une étude utilisant des

techniques multivariées afin de vérifier les rapports entre le stress lié au manque de temps et un éventail de caractéristiques personnelles et relatives au ménage et au marché du travail. Les données proviennent de l'Enquête sociale générale (1998) sur l'emploi du temps, qui comprend également un ensemble de mesures subjectives du stress lié au manque de temps². En particulier, celui-ci est mesuré à l'aide d'une échelle constituée de 10 questions de type oui-non sur le stress perçu par les personnes concernant la gestion de leur temps. Nous suivons la pratique établie à Statistique Canada et considérons qu'une personne subit un haut niveau de stress lié au manque de temps ou « de fortes contraintes de temps » si elle répond par l'affirmative à au moins sept questions (Frederick, 1995). Deux séries d'analyses multivariées ont été effectuées – une pour toutes les personnes et l'autre pour les personnes occupant un emploi – afin de déterminer les caractéristiques susceptibles de causer des écarts dans la probabilité de manquer de temps.

DIAGRAMME 1

Proportion d'hommes et de femmes déclarant manquer de temps, selon l'âge



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale (ESG) (1998), tabulations des auteurs fondées sur les microdonnées.

Le manque de temps est assez courant

Le diagramme 1 indique la variation de la proportion de la population canadienne qui déclare manquer de temps en fonction de l'âge (hommes et femmes séparément). En général, une plus forte proportion de femmes que d'hommes a déclaré manquer de temps; chez les deux sexes, la tendance montre que le stress lié au manque de temps augmente jusqu'aux environs de 30-34 ans et diminue par la suite. En moyenne, 18,5 % de la population manque de temps. La probabilité que les personnes occupant un emploi manquent de temps est encore plus élevée, soit 23,9 %.

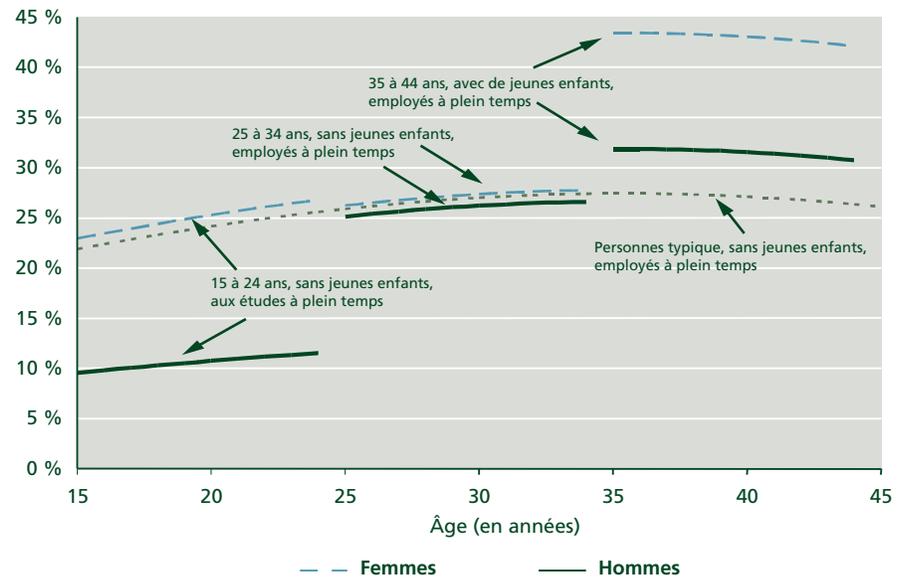
Le manque de temps est plus courant chez les femmes ayant de jeunes enfants

La présente section fournit quelques résultats de l'analyse multivariée que nous avons effectuée³. Nos constatations sont résumées dans les diagrammes 2 et 3, qui illustrent l'incidence de la combinaison de divers facteurs sur la probabilité que certains groupes de personnes manquent de temps.

Dans le diagramme 2, la ligne pointillée noire illustre comment la probabilité de manquer de temps varie entre 15 et 44 ans pour une « personne typique »⁴, alors que les lignes de couleur illustrent les probabilités liées à des profils caractéristiques des groupes d'âge de 15 à 24 ans, de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans. Dans les trois groupes d'âge, les individus sont en outre distingués selon le sexe, le statut d'emploi et la présence de « jeunes enfants » (c.-à-d. âgés de moins de 13 ans).

DIAGRAMME 2

Probabilité que les jeunes personnes manquent de temps



Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

Le diagramme 2 indique ce qui suit :

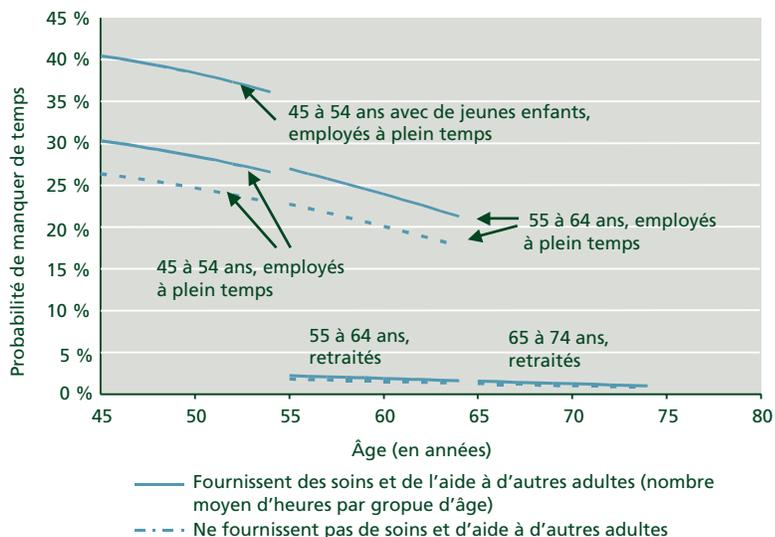
- Chez les hommes âgés de 15 à 24 ans, ceux qui étudient à plein temps ont une probabilité de manquer de temps considérablement plus faible que celle de ceux qui travaillent à plein temps, alors que, dans le cas des femmes, il y a très peu de différence entre celles qui étudient à plein temps et celles qui travaillent à plein temps.
- Cette probabilité augmente chez les personnes de 25 à 34 ans et atteint un sommet chez celles de 35 à 44 ans.
- Avoir de jeunes enfants augmente considérablement la probabilité de manquer de temps chez les femmes et l'accroît légèrement chez les hommes – la présence d'enfants plus âgés (13 à 18 ans) n'a aucune incidence sur cette probabilité. La différence entre les sexes en ce qui concerne les travaux ménagers non

rémunérés est notable. Non seulement les femmes font-elles davantage de travaux ménagers non rémunérés que les hommes, mais chaque heure additionnelle consacrée à ces travaux augmente la probabilité de manquer de temps des femmes davantage que celle des hommes. L'une des explications avancées ailleurs est qu'il est peut-être plus difficile de reporter le genre de travaux dont les femmes s'acquittent (p. ex., la préparation des repas), ce qui crée de plus grandes contraintes de temps (Barnett et Shen, 1997; Phipps et coll., 2001).

La probabilité que les femmes manquent de temps demeure aux alentours de 40 % pendant une période prolongée, c.-à-d. la période pendant laquelle les enfants ont moins de 13 ans. Nos données indiquent que ces femmes consacrent un plus grand

DIAGRAMME 3

Probabilité des personnes plus âgées de manquer de temps



Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

nombre d'heures aux soins de base aux enfants⁵; une heure additionnelle consacrée à cette activité augmente de 1,6 point de pourcentage la probabilité de manquer de temps⁶.

Des études précédentes ont révélé que les membres de familles monoparentales sont plus susceptibles d'être « sérieusement à court de temps » que ceux des familles biparentales (Burton et Phipps, 2004)⁷. Toutefois, nous avons constaté que la probabilité que les parents de jeunes enfants déclarent manquer de temps est relativement uniforme chez tous les genres de ménage – les familles monoparentales ne semblent pas être différentes à cet égard.

Nous avons constaté que l'état de santé autodéclaré est étroitement lié au manque de temps. La probabilité de manquer de temps des personnes ayant déclaré être en mauvaise santé est supérieure de 17,1 points de pourcentage à celle des personnes ayant déclaré être en excellente santé⁸.

D'autres variables, comme l'éducation et le revenu, ont une incidence relativement faible ou statistiquement non significative sur le risque de manquer de temps.

Dans le diagramme 3, les lignes colorées illustrent d'autres probabilités de manquer de temps liées à des profils caractéristiques de personnes âgées de 45 à 54 ans, de 55 à 64 ans et de 65 à 74 ans. Dans ces trois groupes d'âge, une distinction supplémentaire est faite selon la situation d'emploi, la présence de jeunes enfants et la prestation de soins à d'autres adultes.

Le diagramme 3 indique ce qui suit :

- la probabilité de manquer de temps des personnes âgées de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans employées à plein temps et fournissant des soins à d'autres adultes est plus élevée (5 points de pourcentage);
- la probabilité de manquer de temps des personnes de 45 à 54 ans qui travaillent et fournissent des soins à d'autres adultes tout en s'occupant

également de jeunes enfants (ce que l'on appelle la « génération sandwich ») est encore plus élevée (15 points de pourcentage);

- la prestation de soins a une très faible incidence sur la probabilité de manquer de temps des retraités – 54 % des personnes âgées de 55 à 64 ans n'ont pas d'heures de travail régulières et plus de 90 % des personnes âgées de 65 à 74 ans sont retraitées.

Le manque de temps reflète la situation d'emploi

Le diagramme 4 illustre comment, pour une personne typique de 35 ans⁹, divers facteurs (sexe, présence de jeunes enfants, heures de travail et horaire de travail flexible) peuvent se combiner et résulter en une probabilité de manquer de temps relativement élevée. Comme précédemment, on y voit que le fait d'avoir de jeunes enfants est lié à une probabilité plus élevée de manquer de temps, principalement dans le cas des femmes. En outre, par rapport à un emploi à plein temps, on peut voir que :

- les longues heures de travail (≥ 50 heures par semaine) augmentent la probabilité de manquer de temps de plus de 11 points de pourcentage – 28 % des personnes employées avaient travaillé 50 heures ou plus au cours de la semaine précédant l'enquête;
- le travail à temps partiel (≤ 30 heures par semaine) réduit la probabilité de déclarer manquer de temps de plus de 10 points de pourcentage – 9 % des personnes employées avaient travaillé moins de 30 heures au cours de la semaine précédant l'enquête.

En comparaison d'un horaire de travail rigide, un horaire de travail flexible réduit d'environ cinq points

de pourcentage la probabilité d'être à court de temps des personnes travaillant de longues heures. Environ 36 % des personnes employées ont déclaré avoir un horaire de travail flexible en 1998.

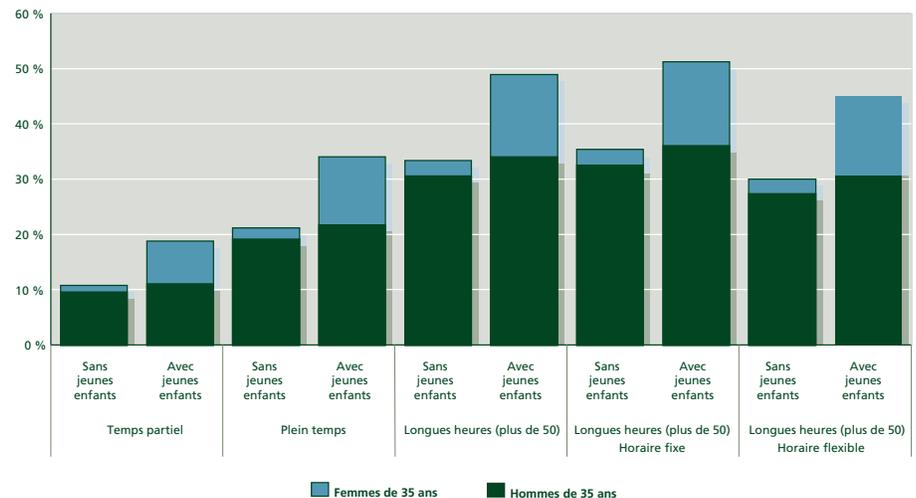
Ces résultats corroborent ceux obtenus par Duxbury et Higgins (2001, 2003), Phipps, Burton et coll. (2001), et Beaujot et Andersen (2004). Dans d'autres spécifications, nous avons constaté que le travail à plein temps ou à temps partiel des conjoints a une incidence relativement faible sur le risque de manquer de temps des interviewés vivant en couple, ce qui est conforme aux résultats obtenus par Phipps, Burton et coll. (2001), et Beaujot et Andersen (2004).

Nos analyses indiquent également que :

- le risque lié au travail indépendant est le même que celui lié aux employés rémunérés;
- les personnes qui travaillent par quart (par opposition à celles qui ont des quarts de jour réguliers), celles qui travaillent sur appel et celles qui ont des heures de travail irrégulières ne déclarent pas un risque plus élevé de manquer de temps;
- les personnes qui aiment leur travail sont moins susceptibles de déclarer manquer de temps, ce qui corrobore les résultats de Frederick et Fast (2001) – la probabilité qu'elles manquent de temps est inférieure de 13,6 points de pourcentage à celle des personnes qui n'aiment pas leur travail¹⁰;
- le travail à la maison pour des raisons familiales est lié à un risque plus élevé de manquer de temps, reflétant probablement les circonstances particulières ayant mené au travail à domicile – le travail

DIAGRAMME 4

Probabilité de manquer de temps selon le sexe, les heures de travail, la flexibilité des horaires de travail et la présence de jeunes enfants



Source : Statistique Canada, ESG (1998), calculs non publiés fondés sur les estimations des auteurs.

à la maison pour d'autres raisons n'augmente pas le risque de manquer de temps.

Conclusions

Nos analyses indiquent ce qui suit :

- les femmes sont plus susceptibles de déclarer manquer de temps que les hommes;
- le groupe des 35 à 44 ans court le risque le plus élevé de manquer de temps;
- les parents de jeunes enfants courent un risque plus élevé de manquer de temps;
- les mères de jeunes enfants courent un risque plus élevé de manquer de temps que les pères en raison du plus grand nombre d'heures qu'elles consacrent aux soins de base aux enfants et aux travaux ménagers non rémunérés; et
- le temps consacré à la prestation de soins à d'autres adultes augmente le risque de manquer de temps de manière notable.

En outre, les conditions de travail jouent un rôle important.

- Comparé à un emploi à plein temps, travailler de longues heures augmente considérablement la probabilité de manquer de temps.
- Le travail à temps partiel ou un horaire de travail flexible réduit la probabilité de manquer de temps;
- Le risque d'être à court de temps est le même pour les travailleurs indépendants et les personnes employées, ainsi que celles qui sont travailleurs indépendants, travaillent par quart, ont des heures irrégulières ou travaillent sur appel.
- Les individus qui apprécient leur emploi ont une probabilité singulièrement plus faible de déclarer manquer de temps.

Plusieurs personnes manquent de temps et sont susceptibles d'en manquer pendant des périodes prolongées. En outre, l'incidence du manque de temps augmente au fil des ans – en

1998, 16 % des hommes et 21 % des femmes ont déclaré manquer de temps, contre 12 % et 16 %, respectivement, en 1992 (Enquête sociale générale, 1992). En raison des changements dans les tendances du cycle de vie, comme les études plus longues, qui retardent l'intégration au marché du travail et la formation d'une famille, plusieurs risquent de constituer une « génération sandwich » devant s'occuper à la fois de leurs enfants et de leurs parents. Le vieillissement démographique peut également augmenter la proportion d'individus qui se trouvent dans ces circonstances.

L'accroissement de la capacité des personnes de combiner les responsabilités professionnelles et familiales peut les aider à surmonter le manque de temps. Toutefois, en envisageant de telles initiatives, il importe également de prendre en considération leur incidence sur la capacité des employeurs, en particulier les petites entreprises,

d'organiser le travail. Les avenues suivantes pourraient être examinées :

- offrir des possibilités de réduire les heures de travail ou de travailler à temps partiel;
- allouer plus de souplesse dans la répartition du temps de travail pendant la journée, la semaine, le mois ou l'année;
- offrir davantage d'options de services de garde d'enfants;
- offrir des régimes plus souples de congés parental et pour prestation de soins (p. ex., un jour de congé par semaine pendant une période prolongée);
- lier les congés parental et pour prestation de soins à la prolongation de la vie professionnelle.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

Initiatives de bénévolat pour la famille : Caractéristiques

Projet Chance : briser le cycle de l'aide sociale pour les jeunes mères

Le Projet Chance, organisme sans but lucratif fondé en 1986, gère un immeuble de 22 unités de logement au centre-ville de Montréal, où peuvent habiter des mères célibataires et leurs enfants pendant un maximum de cinq ans, le temps pour la mère de faire des études collégiales ou universitaires. Les résidentes doivent être âgées entre 18 et 30 ans, vivre à temps plein avec leurs enfants et prouver l'existence de besoins sociaux et économiques.

Chaque famille dispose de son appartement et bénéficie d'un service de prêt de livres, d'une banque d'alimentation et d'ateliers sur le rôle parental, la gestion financière, l'orientation personnelle et professionnelle et la nutrition. Tour à tour, les femmes se partagent certaines tâches, par exemple siéger au conseil d'administration, nettoyer les aires communes et prendre part à un programme de garde après l'école. Les loyers varient selon les revenus. Le Projet Chance recueille également 100 000 \$ par année pour payer les programmes et l'entretien de l'immeuble.

Selon des résultats préliminaires, entre 2/3 et 3/4 des résidentes terminent leur programme d'études. Certaines sont devenues infirmières, infographistes, enseignantes, femmes d'affaires, avocates et médecins.

Source : University Affairs. 2004. « Single Moms Succeeding ». Février.

Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes

Un urgent besoin d'intervention gouvernementale

Zeynep Erden Karman
et
Amr Elleithy
Condition féminine Canada

Zeynep Erden Karman est directrice et Amr Elleithy, analyste principale de la recherche de Division de la recherche à Condition féminine Canada.

Introduction

Atteindre un équilibre entre le travail et la vie privée est une tâche complexe qui repose sur de nombreux éléments. Aujourd'hui, au cœur des interventions gouvernementales, la recherche de cet équilibre fait partie de toute politique sociale proactive. Ce genre de politique doit soutenir les familles et investir dans le développement des compétences individuelles pour favoriser une pleine contribution à l'essor de la société à toutes les étapes de la vie (OCDE, 2005a)¹.

L'apparition de divers programmes gouvernementaux de soutien aux familles et aux personnes de même que l'inclusion de mesures de protection de l'emploi et de nouveaux régimes de travail dans les textes de loi et les conventions de travail témoignent d'une reconnaissance grandissante des avantages économiques et sociaux de la conciliation travail-vie privée².

Cependant, si ces mesures profitent à de nombreux parents, la conciliation travail-famille demeure hors de portée pour d'autres, notamment les femmes, dont la santé physique et psychologique est à risque (Duxbury et Higgins, 2001; Macdonald et coll., 2005).

Les études démontrent que, en dépit de la progression de la participation des femmes au marché du travail dans les dix dernières années, celles-ci accomplissent toujours la plus grande partie des travaux domestiques et forment la majorité des aidants naturels. Par ailleurs, si les hommes s'impliquent aujourd'hui davantage, il persiste au sein de la famille et du milieu de travail une division du travail ancrée dans la société qui rend plus difficile pour les femmes l'atteinte d'un équilibre travail-famille, un enjeu

perçu comme affectant principalement les femmes et ce, malgré la neutralité de genre des politiques touchant la conciliation travail-vie privée (Smithson et Stokoe, 2005)³.

Cet article s'appuie sur les résultats d'une étude financée par le Fonds de recherche en matière de politiques (FRMP) de Condition féminine Canada. Le FRMP soutient la recherche comparative entre les sexes, qui vise l'élaboration de meilleures politiques. Plusieurs études récentes traitant de la conciliation travail-vie privée sont présentées ici⁴.

Dans un premier temps, l'article analyse les principaux défis auxquels sont confrontées les travailleuses autonomes dans la recherche d'un équilibre entre les exigences de leur carrière et de leurs responsabilités familiales. Ensuite, une analyse des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, essentiellement des femmes, fait ressortir les principaux obstacles rencontrés. L'article se conclut par une réflexion sur les politiques susceptibles d'offrir aux parents de meilleures options pour concilier travail et famille, et les soulager ainsi dans les périodes plus difficiles de leur vie.

Le travail autonome : un atout pour la conciliation travail-vie privée?

Les récents changements aux systèmes économiques mondiaux engendrés par les percées technologiques et la libéralisation du commerce ont favorisé l'émergence de formes de travail et de relations d'emploi souples et précaires. Bien qu'ils aient favorisé la participation des femmes au marché du travail, ces nouveaux systèmes, parmi lesquels le travail autonome, ont aussi favorisé l'émergence de conditions de travail atypiques caractérisées par une grande

insécurité et peu de droits ou d'avantages sociaux pour les travailleurs.

Perçu comme un moteur dynamique du secteur privé au Canada, le travail autonome s'est beaucoup développé au cours de la dernière décennie, particulièrement dans les entreprises dirigées par des femmes. Selon les données du Recensement du Canada de 2001, le nombre de femmes entrepreneures a augmenté de 8 p. 100 entre 1996 et 2001, comparativement à 0,6 p. 100 pour les hommes. De plus, elles représentent 34 p. 100 de tous les travailleurs autonomes au Canada, comparativement à 31 p. 100 en 1990 (Statistique Canada, 2003).

Les travailleuses autonomes possèdent près de la moitié des petites et moyennes entreprises, et le taux deancements d'entreprises dirigées par des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes. On retrouve généralement ces femmes dans les secteurs de la prestation de soins ou de services (p. ex., les services de traiteur ou de cuisine, le travail administratif ou la tenue de livres). Ces femmes travaillent généralement à temps partiel, depuis leur domicile et à leur compte. Beaucoup choisissent ce type d'entreprise parce qu'il leur offre des heures de travail flexibles et la possibilité de s'occuper des enfants et de la famille (Statistique Canada, 2003).

La majorité des travailleuses autonomes ne bénéficient pas d'un filet de protection sociale. N'ayant pas accès à des régimes de pension ou à des avantages payés comme des congés parentaux ou de maternité, leur bien-être et leur indépendance économique sont menacés. Elles souffrent en plus d'un manque d'accès à des services de garde de qualité, ont un faible revenu annuel et doivent répondre à des exigences de travail et familiales parfois incompatibles⁵. Environ 54 p. 100 des mères au travail

rapportent des conflits moyennement importants ou importants entre le travail et la vie familiale, comparativement à 47 p. 100 des pères (CFC, 2005). Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'affirmer qu'elles se sentent très stressées et qu'elles manquent de temps (Lindsay et coll., 2004).

Même lorsqu'elles ont un travail rémunéré, les femmes continuent de s'acquitter de la majeure partie des travaux domestiques en plus d'autres formes de travail non rémunéré, comme la garde des enfants (Lindsay et coll., 2004), ce qui explique en partie les revenus relativement peu élevés des travailleuses autonomes par rapport aux hommes. Certains programmes gouvernementaux reconnaissent et soutiennent les services de garde assurés par des femmes. Cependant, de nombreuses organisations non gouvernementales jugent ces programmes inadéquats et inaccessibles (Yalnizyan, 2005).

Malgré l'existence de programmes gouvernementaux de soutien aux petites entreprises et à l'entrepreneuriat des femmes, celles qui sont propriétaires d'entreprise font face à de nombreux défis. Une étude de la situation de 168 travailleuses autonomes au pays révèle que la plupart d'entre elles ont de la difficulté à s'absenter du travail pour cause de maladie, pour prendre soin d'un membre de la famille ou prendre un congé parental ou de maternité. Les raisons les plus fréquemment invoquées incluent l'impossibilité de trouver un remplaçant, la perte de revenus ou de clients et une baisse de visibilité (Rooney et coll., 2003).

Beaucoup de travailleuses autonomes, plus particulièrement celles à faible revenu ou faisant partie d'autres groupes vulnérables (comme celles qui lancent une entreprise ou ont des problèmes de santé) affirment

ne pas être en mesure de mettre suffisamment d'argent de côté pour prendre un congé de maladie ou de maternité, s'absenter en raison d'obligations familiales, se prendre une assurance médicale ou commerciale, ou accéder à du financement d'affaires (Rooney et coll., 2003). Ainsi, leur sécurité financière est menacée lorsque leurs revenus sont interrompus en raison de l'arrivée d'un enfant ou pour des raisons de santé personnelle ou familiale. Une étude publiée par Statistique Canada démontre qu'une travailleuse autonome sur trois a repris le travail moins de deux mois après l'arrivée d'un enfant, contre à peine 5 p. 100 des salariées (Statistique Canada, 2004).

Les défis des travailleuses autonomes sont encore plus grands en milieu rural. En plus de la rareté des occasions d'emploi, de l'absence d'infrastructures de transport, de la difficulté d'accéder à de la formation, à des ordinateurs ou à d'autres technologies de l'information, elles subissent les conséquences financières de leur exclusion d'une foule de politiques sociales et économiques. Selon une étude sur la participation des femmes en milieu rural à la nouvelle économie en Nouvelle-Écosse, ces femmes n'ont pas accès aux prestations de formation, de maternité, de maladie, ou même aux prestations de compassion annoncées récemment (Manicom et coll., 2005).

Les mères monoparentales vivent une situation particulièrement difficile. Même lorsque leurs enfants sont jeunes, beaucoup travaillent à temps partiel ou acceptent des contrats à court terme dans l'espoir d'occuper un travail à temps plein quand leurs enfants fréquenteront l'école ou lorsqu'elles auront accès à des services de garde de qualité. Une étude portant sur la situation de 82 mères célibataires (d'un âge moyen de 32 ans et demi)

démontre que la difficulté d'accéder à des services de garde et des revenus d'emploi suffisants sont les deux principaux obstacles à l'obtention d'un emploi stable. En conséquence, il devient très difficile de choisir entre occuper un emploi et perdre des prestations offertes aux bénéficiaires de l'aide au revenu, p. ex., les soins médicaux ou dentaires, pour elles-mêmes et (ou) leurs enfants (Stephenson et Emery, 2003). De surcroît, bien qu'elles aspirent toujours à l'atteinte d'un équilibre travail-famille, ces femmes sont angoissées à l'idée de ne pouvoir y parvenir.

Les études confirment la complexité et la multiplicité des obstacles que rencontrent les travailleuses autonomes et démontrent l'échec des interventions gouvernementales à suffisamment réduire leur pauvreté et améliorer leur qualité de vie à tous les âges. Les femmes sont nettement désavantagées dans la quête d'une conciliation travail-vie privée.

L'équilibre travail-famille : un rêve hors de portée pour les responsables de services de garde en milieu familial?

Les exploitants de services de garde en milieu familial sont responsables de l'éducation et des soins des enfants. Ils doivent à la fois faire prospérer leur petite entreprise et équiper et entretenir leur domicile afin de le rendre conforme aux normes de sécurité et d'hygiène en vigueur (Cox, 2005). Peu importe le modèle retenu pour la prestation de services de garde réglementés en milieu familial, la quasi-totalité des responsables sont considérées comme des travailleuses autonomes⁶.

D'après les données du recensement de 2001, la quasi-totalité des 137 000 éducateurs et aides-éducateurs de la

petite enfance au pays sont des femmes (Beach et coll., 2004). Près de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel et plus de 30 p. 100 travaillent à la maison. Les responsables qui choisissent d'offrir des services de garde en milieu familial le font d'abord et avant tout pour pouvoir s'occuper de leurs propres enfants (Cox, 2005).

La majorité des travailleuses autonomes ne bénéficient pas d'un filet de protection sociale. N'ayant pas accès à des régimes de pension ou à des avantages payés comme des congés parentaux ou de maternité, leur bien-être et leur indépendance économique sont menacés.

Si les services de garde sont essentiels à la conciliation travail-famille des parents, les responsables de ces services, elles, ont du mal à trouver cet équilibre. Elles reçoivent une faible rétribution relativement à leurs compétences et responsabilités, de bas salaires (en dessous de la moyenne nationale), ont beaucoup de travail et font de longues journées (les employées des services de garde à temps plein travaillent entre 40 et 45 heures par semaine). De plus, elles font face à des niveaux élevés d'insécurité d'emploi, des occasions d'avancement professionnel restreintes, des préoccupations de santé et de sécurité importantes et un statut d'emploi précaire. Par ailleurs, ces responsables ayant un statut d'entrepreneuses indépendantes, elles ne sont pas admissibles aux prestations de congé parental, à l'assurance-emploi, aux prestations de santé et autres avantages sociaux prévus par la législation sur le travail comme le congé de maladie.

Les recherches de Cox (2005) attestent des conditions de travail difficiles des responsables de services de garde en milieu familial et des difficultés qu'elles rencontrent en raison de leur

statut d'emploi, pour avoir accès aux prestations de maternité ou parentales, aux prestations des Régimes de pensions du Canada (RPC) et au Régime de rentes du Québec (RRQ) et aux indemnités en cas d'accident de travail. Elles ont également des difficultés à s'assurer qu'elles respectent les différentes normes d'emploi⁷.

Une analyse de l'admissibilité des responsables à différents avantages sociaux, tels que l'assurance-emploi, les pensions, l'équité salariale et de la protection accordée en vertu de législation du travail révèle que, d'un point de vue juridique, l'octroi de mesures de protection et d'avantages sociaux est lié à l'obtention d'un statut d'emploi salarié. Cela dit, à chaque fois que des responsables ont été reconnues comme employées salariées de l'agence à laquelle elles étaient affiliées, les autorités ont adopté des politiques modifiant leur statut pour en faire des « entrepreneuses pseudo-indépendantes », évitant ainsi d'appliquer les principes de la législation sur le travail et l'emploi aux responsables de services de garde.

Dans ce contexte, les considérations liées à la qualité des services de garde (p. ex., la formation obligatoire, l'évaluation des responsables, les prêts d'équipement, les inspections régulières), de même que l'attention portée à l'amélioration des conditions de travail des responsables, les mesures de stabilisation du revenu, l'accès à des avantages sociaux ou un soutien personnel accru sont relégués au second rang.

En Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador, les responsables de services de garde ne sont pas considérées comme occupant un emploi assurable et n'ont pas droit aux prestations parentales ou de maternité. En Colombie-Britannique, elles sont exclues de la couverture d'indemnisation et des normes d'emploi en raison de leur statut d'entrepreneure indépendante et de leur affiliation à des agences ou des Centres de ressources et d'aiguillage. Même si elles y étaient admissibles, la plupart recevraient très peu d'avantages en raison de leur faible revenu. De plus, l'absence de législation proactive dans le domaine de l'équité salariale, de même que la difficulté de déterminer la notion de travail équivalent représentent autant d'obstacles à l'atteinte de l'équité salariale.

Au Québec, l'approche est différente. La majorité des responsables de services de garde en milieu familial sont sous l'autorité d'un Centre de la petite enfance (CPE) mais le projet de loi 8 du gouvernement proscrit l'établissement d'un lien d'emploi entre les CPE et les responsables, limitant ainsi leur accès aux avantages sociaux et aux mesures de protection de l'emploi prévues par la loi⁸.

Dans le cadre législatif actuel, la notion d'admissibilité étend l'application des normes d'emploi et d'indemnisation des travailleurs à certaines responsables de services de garde. Cependant, cette définition pourrait être contestée si les clauses du projet de loi sont maintenues⁹. Le fait d'offrir des prestations parentales et de maternité aux travailleuses autonomes constitue un pas en avant. Il sera cependant limité par la capacité de ces travailleuses à contribuer aux différents régimes visés et par le fait que les prestations doivent s'autofinancer entièrement.

Dans les faits, interdire la création d'un lien employeur-employé empêche les responsables d'accéder à des prestations et à des mesures de protection de l'emploi. Si leurs conditions de travail ne s'améliorent pas, soutient Cox (2005), notamment au chapitre de l'accès aux prestations, certaines responsables pourraient décider de ne pas faire affaire avec des agences

des conflits surgissent et les femmes souvent en paient le prix. Les politiques publiques ne seront efficaces que si elles permettent de réduire la fréquence de ces conflits et si elles aident vraiment les parents à concilier travail et famille à différentes étapes de leur vie, sans qu'ils ne soient trop pénalisés. Un succès en la matière aurait un impact majeur sur la qualité

Malgré l'aide qu'elles apportent aux autres, les responsables de services de garde en milieu familial œuvrant à domicile n'ont pas réussi à concilier elles-mêmes travail et famille.

de services de garde, ce qui nuirait à la qualité des services de garde et d'éducation en bas âge. Le refus d'envisager l'application des principes de la législation du travail aux services de garde en milieu familial s'explique, selon elle, par les coûts anticipés de telles mesures.

L'utilisation du domicile comme lieu de travail nuit également à l'équilibre travail-famille. À la maison, la frontière entre la vie « privée » et « professionnelle » des travailleuses devient floue (Bernstein et coll., 2001). Et la confusion qui entoure le statut de travailleuse à la maison complexifie encore davantage l'application des lois et l'accès aux prestations.

Malgré l'aide qu'elles apportent aux autres, les responsables de services de garde en milieu familial œuvrant à domicile n'ont pas réussi à concilier elles-mêmes travail et famille.

Options et pistes de solutions en matière de politiques

Toute analyse de la conciliation travail-vie privée doit tenir compte du fait que nous poursuivons deux trajectoires de vie – la carrière et la famille. Lorsque ces trajectoires se croisent,

de vie des femmes et leur capacité à faire concurrence aux hommes sur le marché du travail.

L'élaboration de politiques favorisant la conciliation travail-vie privée des travailleuses autonomes présente des défis particuliers. Le régime d'assurance-emploi, les divers avantages et régimes de pension sont généralement conçus pour des travailleurs occupant des emplois typiques, de manière continue, et à long terme. Les travailleurs autonomes peuvent avoir de la difficulté à cumuler le nombre d'heures de travail nécessaires pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi, et leur revenu peut être trop faible pour qu'ils soient couverts par le Régime de pension du Canada (RPC). Conséquemment, afin d'améliorer la sécurité du revenu et l'accès aux prestations des travailleurs autonomes, Rooney et coll. (2003) suggèrent d'apporter les modifications suivantes à la *Loi sur l'assurance-emploi* : séparer les prestations parentales et de maternité des autres avantages sociaux; étendre la couverture des travailleurs autonomes aux prestations pour inclure le soin d'une personne à charge; augmenter le niveau de prestations et le plafond des revenus assurables;

enfin, fonder les critères d'admissibilité sur le revenu brut plutôt que sur un nombre d'heures travaillées. D'autres mesures pourraient inclure la réduction des pénalités pour les mères travaillant à temps partiel pendant la période où elles reçoivent des prestations de maternité ou des prestations parentales, l'amélioration de l'accès aux prestations d'invalidité à long terme et l'assimilation des dépenses de services de garde à des dépenses d'entreprises légitimes.

Le Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures (2003) a recommandé l'élargissement des programmes de sécurité sociale pour les femmes travailleuses autonomes, y compris les prestations d'assurance-emploi et les congés de maternité, l'augmentation de la déduction pour frais de garde d'enfant et l'admissibilité du total des frais de garde comme dépense d'entreprise.

Rooney et coll. (2003) ont étudié différentes options de maintien des revenus en cas de congé de maternité ou de congé parental, dont un plan volontaire réglementé et un plan d'épargne non imposable. La première option permettrait plus d'autonomie et de souplesse et réduirait la bureaucratie gouvernementale, mais risquerait de coûter cher et de diminuer les montants disponibles pour l'épargne en vue de la retraite. De plus, les travailleuses autonomes à faible revenu ou venant tout juste de lancer leur entreprise ne disposeraient pas des fonds nécessaires pour cotiser. La seconde option, qui semble plus prometteuse, permettrait aux travailleurs autonomes d'épargner un pourcentage fixe de leur revenu à l'avance et de le déposer dans un compte non imposable. Ils disposeraient ainsi de sommes d'argent durant les périodes d'interruption des affaires en raison de

circonstances familiales (comme une grossesse ou la maladie) et pourraient transférer des fonds inutilisés dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER) à l'âge de 65 ans.

Dans le cas des travailleuses autonomes en milieu rural, Manicom et coll. (2005) avancent que les politiques sociales visant à soutenir l'accès des femmes à la nouvelle économie doivent également prendre en compte la qualité des services éducatifs et de garde, les inéquités du régime de soutien du revenu, la qualité des emplois créés, les avantages liés à l'emploi et la formation continue. Adopter une optique rurale dans l'élaboration de politiques se traduirait par des interventions qui répondent davantage aux besoins réels du monde rural.

Le modèle québécois, qui consiste à étendre les prestations parentales et de maternité aux travailleurs autonomes de même qu'à augmenter le niveau de prestations, pourrait être reproduit ailleurs sans incidence négative majeure sur le revenu. La mise en œuvre de ces mesures progressistes permettrait d'améliorer les conditions de travail des responsables dans plusieurs provinces et fournira de l'information précieuse sur leur faisabilité ainsi que sur divers enjeux de politiques.

De plus, Cox (2005) propose de recourir à la réglementation pour garantir aux responsables de services de garde et à ceux qui détiennent un emploi assurable l'accès aux prestations prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle recommande aussi d'étendre la protection en cas d'accident du travail à l'ensemble des responsables réglementées. D'autres recherches seront nécessaires pour identifier les différents mécanismes qui permettront d'étendre la couverture du régime d'assurance-emploi aux respon-

sables de services de garde, d'adapter un modèle sectoriel de négociations collectives aux travailleurs autonomes et d'évaluer de manière rigoureuse les services de garde (Cox, 2005).

Les résultats des recherches démontrent que l'accès à des services de garde abordables et de qualité est essentiel à l'atteinte d'un meilleur équilibre travail-famille. Cependant, ce système ne peut être pleinement efficace sans une amélioration à long terme des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial et sans l'assurance de certains contrôles de la qualité des services offerts.

La structure des familles et de la main-d'œuvre, de même que leurs besoins, sont en constante évolution. Ils requièrent des politiques souples et adaptatives. Le succès de la promotion et du soutien de l'équilibre travail-vie privée sera largement tributaire, d'une part, de la capacité des politiques publiques à accroître le soutien collectif aux services de garde, conçus comme une responsabilité autant familiale que sociétale, et, d'autre part, à soutenir la création d'un marché du travail qui permette aux hommes comme aux femmes de partager équitablement les revenus et les tâches parentales.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

Modèles fondés sur le genre

La famille et le travail

Roderic Beaujot
Université Western Ontario

Sarah Berk, dans son ouvrage *The Gender Factory* (1985), avance que les ménages et les familles sont de véritables « usines à genres » par la façon dont y sont réparties les tâches domestiques. Arlie Hochschild (1989) estime elle aussi que la famille joue un rôle non négligeable dans le maintien des différences entre les sexes. Dans la plupart des ménages qu'elle a étudiés, Hochschild a remarqué que les femmes assumaient une double charge de travail. Pourtant, 10 p. 100 de ces ménages consentaient des efforts conscients pour atteindre une répartition plus équitable du travail non rémunéré. Si la révolution des sexes implique les mêmes possibilités pour les femmes que pour les hommes, on peut dire que nous avons fait plus de chemin en dehors des ménages qu'à la maison. L'objectif des féministes a été de mener cette révolution à terme.

Les changements normatifs

Dans les enquêtes que je réalise avec mes étudiants du premier cycle, à la question « Comment les tâches ménagères et la prise en charge des enfants devraient-elles être réparties dans un couple? », les personnes interrogées répondent presque unanimement « équitablement ». Pour beaucoup, les normes ont changé et le travail rémunéré et non rémunéré est davantage réparti sur une base de réciprocité.

Selon Scott Coltrane, dans *Gender in Families* (1998), de nombreux facteurs expliquent la participation accrue des hommes aux tâches domestiques. Premièrement, le salaire croissant des femmes, et sa part de plus en plus importante dans le revenu familial. Deuxièmement, les changements normatifs qui favorisent l'égalité et le partage, par opposition aux modèles familiaux fondés sur une division des revenus et du temps reflétant les dif-

férences entre les sexes. Troisièmement, les changements familiaux eux-mêmes, y compris les mariages tardifs, le concubinage et les seconds mariages de plus en plus fréquents, qui favorisent des modèles de division du travail différents. Aujourd'hui, les jeunes hommes savent que, pour avoir une relation, ils doivent assumer une part du fardeau, et il n'est pas rare que les femmes abandonnent des relations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur une répartition équitable des tâches.

Les modèles du mariage ont changé : Gary Becker (1981) considérait que la division du travail rémunéré et non rémunéré était efficace pour le couple et qu'une personne tout au plus partageait son temps entre le travail professionnel et le travail ménager. Depuis, beaucoup estiment que cette approche de la complémentarité des rôles reflète une perspective masculine de l'efficacité, ou y voient des objectifs plus importants dans une relation, comme la réciprocité et l'égalité, plutôt que l'efficacité. Valerie Oppenheimer (1988) met de l'avant la théorie du mariage « du début de carrière », selon laquelle les relations durables se créent une fois la carrière de chacun bien établie. Une fois que les deux membres d'un couple occupent un emploi, ils sont plus susceptibles de partager aussi le travail ménager. Christiane Bernier et ses collègues (1996) considèrent le travail rémunéré des femmes comme un atout contre leur exploitation par le travail domestique.

Les modèles co-existants

Dans une étude américaine, Shelly Lundberg et Elaine Rose (1998) ont découvert qu'en moyenne, le temps de travail des femmes diminue après la naissance de leur premier-né, alors que le salaire moyen des hommes augmente. Chez les couples dont la femme interrompt sa carrière pour s'occuper des enfants, on observe

Roderic Beaujot est professeur de sociologie à l'Université Western Ontario. Il est le chercheur principal d'un réseau stratégique de recherche sur les changements démographiques et les politiques publiques.

une spécialisation plus importante dans les tâches à la suite d'une naissance, notamment une nouvelle répartition du temps entre le mari et la femme, et une baisse du salaire de l'épouse. Cependant, elles ont aussi remarqué l'émergence de tendances différentes. Lundberg et Rose ont mis en évidence des phénomènes très différents chez les couples dont la femme est restée sur le marché du travail. Dans ces cas de figure, le salaire de la mère ne diminuait pas après la naissance du premier-né, alors que les heures de travail du père diminuaient. En outre, l'écart salarial entre père et mère après la naissance du premier enfant n'était pas aussi remarquable parmi la cohorte des couples plus jeunes. La spécialisation importante dans les tâches à la suite d'une naissance s'applique donc moins à la jeune cohorte et au sous-groupe des couples dont la femme est restée sur le marché du travail. Alors que le modèle de la participation continue à la population active devient de plus en plus dominant, les auteures relèvent des tendances de répartition du temps entre les sexes convergentes et observent une diminution de l'écart salarial engendré par la condition parentale.

Convergences et divergences

On relève une forte convergence dans les ratios emploi-population entre les sexes au Canada. Le ratio d'emploi diminue chez les hommes depuis 1981, alors que, pour les femmes, il augmente depuis 1971. Parmi les pays de l'OCDE, le Canada se distingue par l'importance des changements qu'il a connus entre 1960 et 1990 (Engelhardt et Prskawetz, 2004, p. 38). En 1960, le Canada faisait partie des pays dont le taux de participation des femmes à la population active (32 p. 100) était le plus faible, alors qu'en 2000, il figurait parmi les pays au taux le plus élevé, avec 71 p. 100 de travailleuses. En

2001, chez les 15 à 24 ans, le ratio emploi-population était le même pour les deux sexes (55 p. 100). Cependant, il subsistait un écart de 10 à 11 points de pourcentage dans la catégorie des 25 à 54 ans.

Si les tendances entre les sexes convergent, la condition parentale a toujours en moyenne des effets inverses et engendre des tendances divergentes dans le domaine de l'emploi. En 2001, chez les couples ayant des enfants de moins de six ans, 90,5 p. 100 des

Aujourd'hui, les jeunes hommes savent que, pour avoir une relation, ils doivent assumer une part du fardeau, et il n'est pas rare que les femmes abandonnent des relations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur une répartition équitable des tâches.

hommes travaillaient à temps plein contre 49,7 p. 100 des femmes (Beaujot et Ravanera, 2005).

On observe des résultats semblables en ce qui a trait à la répartition du temps. Pour les gens en couple, par rapport aux célibataires, le travail non rémunéré augmente à la fois pour les femmes et les hommes, mais seul le travail rémunéré des hommes augmente (Beaujot et Liu, 2005). La présence des enfants creuse particulièrement l'écart entre les sexes relativement à la proportion de leur activité productive totale, au travail et à la maison. En 1998, par exemple, les hommes mariés de moins de 45 ans avec enfants consacraient environ 66 p. 100 de leur temps productif au travail, par opposition à 35 p. 100 des épouses de cette catégorie.

Comment faire converger les tendances relatives au travail rémunéré entre les sexes?

Beaucoup de choses ont changé en dehors de la famille, mais il existe toujours des écarts importants dans

la façon de diviser le travail ménager. Les normes semblent évoluer dans la bonne direction, mais, en moyenne, la condition parentale implique encore une répartition des tâches inégale. Il convient donc de réfléchir aux initiatives stratégiques qui favoriseraient une meilleure convergence.

Le congé parental

Nous pourrions commencer par créer un congé parental égal, ou du moins par augmenter la partie du congé prise

par les hommes. Allonger le congé de six mois à un an a permis aux femmes de profiter d'un plus long congé de maternité et a également fait augmenter la proportion d'hommes qui prennent un congé. Il semble que les pères soient plus enclins à prendre congé si les mères restent à la maison pendant huit mois et s'ils touchent des prestations complémentaires à celles de l'assurance-emploi. Pour aller plus loin, nous pourrions envisager d'augmenter le taux de remplacement dans le cas des congés parentaux et d'imposer un maximum de huit mois de congé par parent.

Subventions au travail à temps partiel

C'est lorsque leurs enfants ont moins de trois ans que les parents cherchent particulièrement à réduire leur temps de travail. Pour leur permettre, nous pourrions adopter des politiques qui considéreraient les travailleurs à temps partiel comme des travailleurs à temps plein, comme c'est le cas pour l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada. Ainsi, les règlements pourraient empêcher la discrimination exercée à l'égard du

travail à temps partiel sur le plan des salaires et des avantages sociaux. Nous pourrions même adopter des politiques comme celles de la Suède et accorder aux parents le droit de travailler à temps partiel lorsque leurs enfants sont jeunes, et celui de redevenir travailleurs à temps plein lorsqu'ils le souhaitent. En outre, il faudrait envisager de subventionner le travail à temps partiel des parents dont les enfants ont moins de trois ans. Pourquoi ne pas accorder à chaque parent un an de subventions par enfant?

Éliminer le modèle du soutien de famille

Alors que nous faisons le choix d'une société dans laquelle les dépendances sont moins nombreuses et où les hommes et les femmes sont plus égaux, il convient de relever nos dispositions législatives qui sont encore fondées sur le modèle traditionnel du soutien de famille, telles que les prestations de veuvage, les prestations au conjoint, le partage de la rente et les déductions fiscales pour les conjoints à charge. Si ces dispositions sont un moyen d'aider les couples au sein desquels il existe des dépendances, elles découragent aussi les femmes et les hommes à s'émanciper financièrement.

Les Suédois, qui n'ont jamais connu le partage des rentes, ont éliminé les prestations de veuvage pour les gens mariés après 1989. Si l'on adopte de tels changements, il faudra protéger les droits acquis pour ceux et celles qui vivent encore selon le modèle du soutien de famille.

La déduction fiscale pour les conjoints à charge est justifiable lorsqu'un conjoint se retire du marché du travail pour s'occuper de ses jeunes enfants, mais dans toute autre circonstance,

pourquoi encourager la dépendance par ce genre de mesure fiscale? Pour les chefs de famille monoparentale, nous avons déjà créé une déduction pour le premier-né équivalente aux mesures dont jouissent les couples mariés. Pourquoi ne pas appliquer cette mesure à tous les parents et leur proposer une déduction pour le premier enfant à charge plutôt que pour les conjoints à charge? Évidemment, ce changement ne profiterait qu'aux familles biparentales, et je propose donc que les familles monoparentales touchent le double des prestations.

Conclusion

La difficulté de concilier travail et vie privée découle du fait que des changements dans certains domaines n'ont pas toujours été accompagnés de changements dans d'autres. Peter McDonald (2000) laisse entendre que la fécondité est particulièrement faible dans les sociétés où les femmes ont les mêmes conditions d'accès à l'éducation et les mêmes perspectives d'emploi que les hommes, mais où elles assument une proportion excessive du travail ménager. Livia Olah (2003) observe, par exemple, que les Suédoises sont plus susceptibles d'avoir un deuxième enfant si leur mari a pris un congé parental après la naissance du premier. Eva Bernhardt (2005) avance que, si la fécondité est aussi faible, c'est en partie parce que la révolution des sexes est encore inachevée. Les normes évoluent et tendent à favoriser une plus grande symétrie dans le partage du travail et il nous faut adopter d'autres changements pour encourager un meilleur partage du fardeau familial.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale

Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (« RQAP ») est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Le RQAP prévoit le versement d'une prestation financière à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

Deux conditions précises doivent être respectées pour recevoir des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. La naissance ou l'adoption doit survenir le 1^{er} janvier 2006. Après cette date et ensuite, aucune prestation en vertu du régime fédéral de l'assurance emploi ne doit être versée.

Le RQAP offre aux parents le choix entre un régime de base (plus long mais moins payant) et un régime particulier (plus court et plus payant).

Régime de base

- Les prestations pour le congé de maternité sont de 18 semaines et de 5 semaines pour le congé de paternité, au taux de 70 % du revenu hebdomadaire moyen dans les deux cas.
- Le congé parental est compensé financièrement pendant 7 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %. Avec cette option, une mère peut recevoir des prestations au plus durant 50 semaines.
- Le congé d'adoption partageable entre les parents est de 12 semaines à 70 % et de 25 semaines à 55 %.

Régime spécifique

- Les prestations pour le congé de maternité est de 15 semaines et de 3 semaines pour le congé de paternité, au taux de 75 % du revenu hebdomadaire moyen dans les deux cas.
- Le congé parental est compensé financièrement pendant 25 semaines à 75 %. Par exemple, une mère peut recevoir des prestations au plus durant 40 semaines.
- Le congé d'adoption partageable entre les parents est de 28 semaines à 75 %.

De plus

- Le RQAP abolit le délai de carence actuel de 2 semaines d'attente dès le début du congé. De plus, le revenu maximal assurable passera de 39 000 \$ à 57 500 \$.
- Il admet un revenu assurable de 2000 \$ (plutôt que 600 heures de travail au cours des 52 dernières semaines).
- Le nouveau régime québécois donne droit aux pères à un congé de paternité de 3 ou 5 semaines avec prestations, non transférable à la mère.
- Les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes devront cotiser au régime.

Source : <www.rqap.gouv.qc.ca>.

Les aidants naturels Concilier responsabilités professionnelles et personnelles

Roman Habtu
et
Andrija Popovic
Ressources humaines et
Développement social

Roman Habtu est analyste principal de la politique et Andrija Popovic, analyste du Groupe de recherche sur les politiques sociale à Ressources humaines et Développement social¹.

Introduction

Historiquement, c'est la famille, et plus tard avec l'aide des établissements de soins, qui s'est occupée de ses aînés. Il se pourrait bien toutefois que, compte tenu des tendances démographiques et sociales, cette tâche se fasse plus difficile. Aujourd'hui, les familles canadiennes sont plus petites et les femmes, qui traditionnellement dispensent les soins, ont pour la plupart un emploi rémunéré². En même temps, le vieillissement de la population et l'accroissement de l'espérance de vie donnent à penser que les personnes âgées ayant une incapacité vont représenter un segment de plus en plus grand de la population³. La charge imposée aux aidants naturels pourrait donc s'intensifier à un moment de leur vie où ils sont moins en mesure d'apporter une aide. À cela s'ajoute le recul des soins en établissement par rapport aux soins assurés par la famille (Ward-Griffin et Marshall, 2003; Wiles, 2003)⁴. Tous ces facteurs laissent supposer que les familles ont de plus en plus d'obligations en matière de prestation de soins et, par conséquent, que certains Canadiens ont du mal à trouver un équilibre entre ces obligations et leurs responsabilités professionnelles, d'où la priorité accordée aux familles et aux aidants naturels dans le discours du Trône de 2004, dans lequel le gouvernement « reconnaît le rôle essentiel des Canadiens et des Canadiennes qui s'occupent de parents âgés ou invalides ou de personnes lourdement handicapées ».

L'Enquête sociale générale (ESG) de 2002 de Statistique Canada nous fournit les données les plus récentes au sujet des aidants de 45 ans et plus. D'après cette enquête, plus de 40 % des soins prodigués aux aînés l'ont été par des aidants naturels de 45 ans et plus⁵. Si on trouve des aidants dans tous les groupes d'âge, les études menées au Canada et à l'étranger nous révèlent qu'il s'agit ici du groupe d'âge le plus susceptible de fournir des soins

aux personnes âgées. Ainsi, une étude menée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) nous apprend que les obligations en matière d'aide informelle reviennent surtout à la population de 40 ans et plus (Hoskins, 1996). L'ESG de 1996 a également démontré qu'une légère majorité des personnes qui s'occupaient d'aînés au Canada étaient âgées d'au moins 45 ans, la moyenne étant de 46 ans chez les femmes et de 44 ans chez les hommes (Keating *et al.*, 1999).

Nous utilisons les données de l'ESG de 2002 pour examiner diverses questions liées à la situation des travailleurs canadiens qui doivent prodiguer des soins à des personnes âgées. Dans la première partie de l'article, nous étudions les caractéristiques des aidants naturels qui ont un emploi rémunéré, puis abordons les conséquences de cette aide sur leur emploi, leur situation financière et leurs activités sociales. Dans la partie suivante, nous nous attardons aux mesures dont les aidants ont dit avoir besoin pour mieux concilier toutes leurs autres responsabilités et les soins fournis à une personne âgée, avant de nous pencher sur le cas particulier des aidants qui travaillent et ont des enfants de moins de 18 ans à la maison (c.-à-d. la génération « sandwich »). Enfin, nous terminons par les principaux résultats de la recherche et les questions stratégiques qu'ils soulèvent.

Caractéristiques des aidants naturels

Plus de 1,7 million de Canadiens de 45 à 64 ans, soit plus de un sur cinq, prodiguaient des soins non professionnels à des personnes âgées ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité. Sur ce nombre, 1,2 million avaient un emploi rémunéré. Ils étaient, en majorité, dans leurs années d'activité les plus intenses (45 à 54 ans), mariés et résidents d'une région urbaine. Un sur cinq avait au moins un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison (tableau 1).

TABLEAU 1
Caractéristiques des aidants naturels

	AVEC EMPLOI RÉMUNÉRÉ	SANS EMPLOI RÉMUNÉRÉ
Tous les aidants naturels de 45 à 64 ans	(En milliers) 1 213	(En milliers) 507
	Pourcentage*	Pourcentage*
Âge		
45 à 54 ans	70,5	36,7
55 à 64 ans	29,5	63,3
Total	100	100
Sexe		
Hommes	54,3	38,0
Femmes	45,7	62,1
Total	100	100
Situation de famille		
Marié	78,4	77,0
Célibataire	21,3	23,1
Total	100	100
Niveau de scolarité		
Diplôme universitaire	26,3	21,5
Études postsecondaires	45,4	39,8
Dipl. d'études second. ou moins	28,2	38,1
Total	100	100
Région		
Urbaine	75,4	74,5
Rurale	24,6	25,5
Total	100	100
Présence d'enfants		
Plus jeune enfant moins de 18 ans	25,2	13,8
Sans enfant de moins de 18 ans	74,8	86,4
Total	100	100
Emploi		
Temps plein	90,7	s.o.
Temps partiel	9,3	s.o.
Total	100	s.o.
Revenu du ménage		
Moins de 40 000 \$	14,1	36,6
40 000 \$ à 60 000 \$	19,6	20,9
60 000 \$ à 80 000 \$	17,3	9,5
80 000 \$ et plus	36,7	14,2
Non disponible	12,4	18,8
Total	100	100

* La somme ne correspond pas toujours à 100 en raison des cas de non-réponse.
s.o. = sans objet

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

Les aidants n'ayant pas d'emploi rémunéré sont en général plus âgés, plus de trois sur cinq approchant l'âge « habituel » de la retraite (55 à 64 ans). Si la plupart d'entre eux étaient mariés, un nombre proportionnellement moins élevé avaient un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison, ce qui laisse supposer que ce sont surtout des personnes ayant un emploi rémunéré qui doivent s'occuper en même temps de personnes âgées et d'enfants.

Les hommes (23,5 %) et les femmes (23,9 %) sont presque aussi nombreux les uns que les autres à s'occuper de personnes âgées. Si les hommes représentaient un peu plus de la moitié des aidants ayant un emploi (54,3 %), le groupe d'aidants sans emploi rémunéré était par contre constitué majoritairement de femmes (62,1 %), ce qui suggère que pour certains ménages de ce groupe d'âge, l'homme demeure le soutien de famille. La plupart des aidants naturels sans emploi rémunéré étaient mariés; ils n'avaient peut-être donc pas à travailler à l'extérieur. Cette question doit toutefois être approfondie.

Le revenu du ménage des aidants naturels ayant un emploi rémunéré est relativement élevé

Chez les aidants naturels ayant un travail rémunéré, un sur sept a un revenu familial inférieur à 40 000 \$, alors que dans plus du tiers des cas, ce revenu est d'au moins 80 000 \$ par année. En revanche, plus du tiers des aidants sans emploi rémunéré ont un revenu familial de moins de 40 000 \$ par année et un sur sept seulement d'au moins 80 000 \$. Cet écart important entre les deux groupes peut être attribuable aux différences relatives à leur situation sur le marché du travail. D'autres facteurs tels que le nombre d'heures de travail des aidants naturels ayant un emploi rémunéré, leur niveau de scolarité et l'activité de leur conjoint sur le marché du travail semblent également contribuer à ces différences.

D'abord, une grande majorité des hommes et femmes ayant un emploi rémunéré qui s'occupent d'une personne âgée ont un emploi à temps plein. Ensuite, un nombre proportionnellement plus élevé de ceux qui ont un emploi rémunéré ont au moins un certain nombre d'années d'études postsecondaires (71,7 %), quoique la proportion des personnes sans emploi rémunéré possédant le même niveau de scolarité est également assez élevée (61,3 %). Enfin, bien que la majorité des aidants (avec ou sans emploi rémunéré) soient mariés, ceux ayant un emploi rémunéré provenaient d'une famille où les deux conjoints travaillent. Près de sept hommes sur dix (68,3 %) ayant un travail rémunéré indiquent que leur conjointe a également un travail rémunéré, tandis qu'une proportion encore plus élevée (82,2 %) des femmes ayant un emploi indiquent que leur conjoint travaille (tableau 2). La majorité des conjoints travaillent également à temps plein et une forte proportion d'entre eux ont au moins un certain nombre d'années d'études postsecondaires (données non présentées). Ensemble, ces facteurs pourraient contribuer à expliquer le revenu familial relativement élevé des aidants ayant un emploi dans les familles à deux revenus. Il importe toutefois de souligner que si le revenu familial est un indicateur important du bien-être, l'effet de facteurs tels que la taille de la famille et la région de résidence est également important et devra être approfondi.

Qui prodigue le plus de soins informels?

Comme nous l'avons mentionné, la majorité des hommes et des femmes qui s'occupent de personnes âgées travaillent à temps plein; il est donc possible qu'il leur soit difficile de concilier travail et prestation de soins. Chez ce groupe, les femmes consacrent un plus grand nombre d'heures à la prestation de soins que les hommes. Si les femmes fournissent en moyenne

TABLEAU 2

Aidants ayant un emploi rémunéré et activité du conjoint

Activité du conjoint	Hommes		Femmes	
	(En milliers)	Pourcentage	(En milliers)	Pourcentage
Emploi rémunéré	373	68,3	333	82,2
Sans emploi rémunéré	173	31,7	72	17,8
Total	546	100	405	100

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002

26 heures de soins par mois, les hommes n'y consacrent que 15 heures seulement, ce qui est probablement attribuable au fait que les hommes et les femmes n'apportent pas le même genre d'aide⁶. Il semblerait que les femmes consacrent un plus grand nombre d'heures à la prestation de soins personnels et à d'autres activités à l'intérieur de la maison, comme la préparation des repas et les tâches ménagères, soit les tâches qui doivent en général être accomplies de façon régulière (18 heures à des activités à l'intérieur de la maison comparativement à 5,3 chez les hommes). Les hommes sont plus susceptibles de contribuer à des activités à l'extérieur

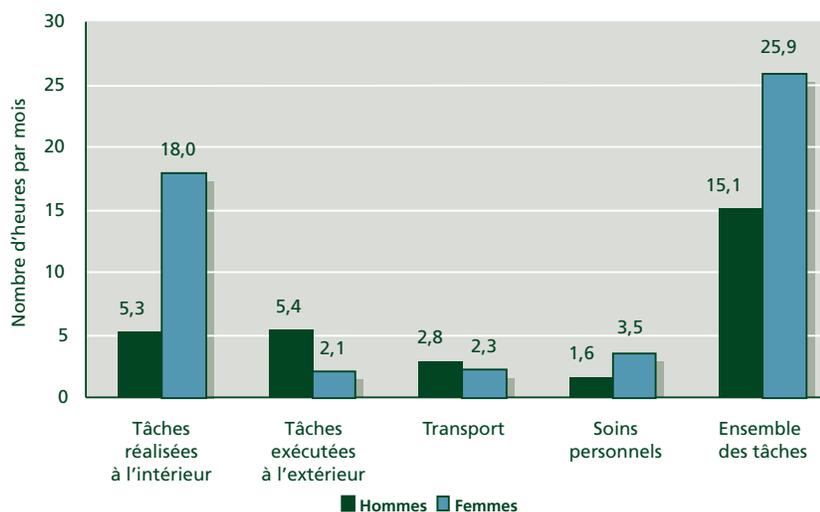
de la maison, comme l'entretien de la maison ou de la cour et le transport, qui sont peut-être moins fréquentes (graphique 1).

Conséquences de la prestation de soins sur l'emploi et la situation financière

S'occuper des autres est une responsabilité qui fait partie intégrante de notre tissu social; les Canadiens en retirent en général une grande satisfaction. Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la grande majorité des hommes et des femmes considèrent qu'en prodiguant des soins à

GRAPHIQUE 1

Temps moyen consacré à diverses tâches



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

TABLEAU 3**Conséquences de la prestation de soins**

	Tous les aidants ayant un emploi rémunéré (en milliers)				
	Tous	HOMMES	FEMMES	45 À 54 ANS	55 À 64 ANS
	1 213	658	555	855	358
	Conséquences sur l'emploi et la situation financière (pourcentage)				
	Tous	HOMMES	FEMMES	45 À 54 ANS	55 À 64 ANS
Dépenses supplémentaires	37,9	35,3	41,1	38,6	36,0
Diminution du nombre d'heures de travail	16,2	12,8	20,2	17,3	13,7
Changement de l'horaire de travail	20,4	14,9	27,0	21,3	18,7
Diminution du revenu	8,9	7,4	10,6	9,2	*8,1
	Conséquences sur les activités sociales et la personne (pourcentage)				
	Tous	HOMMES	FEMMES	45 À 54 ANS	55 À 64 ANS
Activités sociales	30,2	27,8	33,0	35,1	31,0
Projets de vacances modifiés	23,7	19,9	28,3	24,2	22,3
Effet sur le sommeil	13,8	10,2	18,2	15,8	*9,2
Effet sur la santé	11,7	6,1	18,4	12,9	*9,2

*La taille de l'échantillon étant petite, à utiliser avec prudence.

La somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100 en raison de la possibilité de multiples réponses.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

des personnes âgées, ils rendent un peu de ce qu'ils ont reçu (Cranswick, 2003). Comme un nombre proportionnellement plus élevé de Canadiens travaillent un plus grand nombre d'heures que par le passé, concilier prestation de soins et travail devient de plus en plus complexe pour les aidants qui ont un emploi rémunéré⁷.

La nécessité de concilier ces obligations se répercute sur les heures de travail et le revenu. Qui plus est, près de deux aidants sur cinq ayant un emploi rémunéré indiquent avoir dû assumer des dépenses supplémentaires en rapport avec la prestation de soins (tableau 3). Plus d'un aidant sur cinq a modifié son horaire de travail pour pouvoir s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de la prestation de soins

et plus d'un sur six a diminué ses heures de travail.

Bien qu'il y ait autant d'hommes que de femmes qui prodiguent des soins, ce sont les femmes qui apportent le plus de changements à leur emploi du temps. Elles sont plus susceptibles que les hommes de modifier leur horaire de travail (27,0 % par rapport à 14,9 %) et de diminuer leur nombre d'heures de travail (20,2 % par rapport à 12,8 %). Elles sont en outre plus nombreuses à signaler une diminution de leur revenu (10,6 % par rapport à 7,4 %); peut-être est-ce en raison du nombre d'heures plus élevé qu'elles consacrent à la prestation de soins. Ces constatations concordent avec les résultats d'une étude qui révèle que les femmes qui dispensent des

soins personnels font face à des coûts plus élevés sur les plans des dépenses supplémentaires, de l'emploi à court terme et de la carrière à long terme (Gottlieb *et al.*, 1994). Il est possible que les changements apportés découlent aussi des autres pressions auxquelles font face les femmes sur le plan des soins aux enfants (voir la génération « sandwich »).

Conséquences de la prestation de soins sur les plans social et personnel

La prestation de soins ne se répercute pas simplement sur la situation financière et le travail, elle peut également avoir un effet négatif sur les activités sociales et le bien-être des aidants. Ainsi, plus de trois aidants sur dix ayant un emploi indiquent avoir dû apporter des changements à leurs activités sociales pour pouvoir prodiguer des soins. Près d'un sur quatre a changé des projets de vacances et au moins un sur dix signale des effets sur son sommeil et sa santé. Ces résultats nous montrent qu'une proportion considérable de travailleurs canadiens ont de la difficulté à trouver un équilibre entre les exigences de leur vie personnelle et les obligations découlant de la prestation de soins aux personnes âgées.

Proportionnellement, plus de femmes rapportent des conséquences personnelles et sur les activités sociales. Ces dernières sont plus susceptibles d'avoir modifié leurs activités sociales (33,0 % comparativement à 27,8 % chez les hommes), de même que leurs projets de vacances (28,3 % comparativement à 19,9 %). Côté santé, près d'une femme sur cinq ayant un emploi indique que la prestation de soins a des répercussions sur son sommeil et sa santé. Chez les hommes, ces pourcentages sont moins élevés, soit 10,2 % pour le sommeil et 6,1 % pour la santé. Il est fort probable que cet écart soit lié au type de soins fournis et au nombre d'heures relativement plus élevé que consacrent les femmes à la prestation de soins. Cet

écart est également lié aux rôles qui sont assignés à chacun des sexes. Généralement, les hommes aident dans les tâches telles que l'entretien ménager et la gestion financière, alors que les femmes s'occupent de « fournir des soins personnels directs » qui, vraisemblablement, occasionnent davantage de pressions (Brody, 2004).

Malgré ces conséquences, tant les hommes que les femmes indiquent que s'occuper des aînés renforce les liens entre les générations (61 % des hommes et des femmes qui prodiguent des soins) et leur permet de rendre un peu de ce que la vie leur a donné (60 % des hommes et des femmes). En fait, 20,6 % des hommes et 22,2 % des femmes pensent qu'ils devraient en faire plus. On peut donc en déduire que les aidants ayant un emploi rémunéré acceptent leurs responsabilités, et ce, malgré les conséquences.

Les conséquences sur la situation financière et les activités sociales sont légèrement plus grandes chez les travailleurs d'âge intermédiaire

Selon l'Enquête sociale générale de 2002, les aidants d'âge intermédiaire (45 à 54 ans) et ceux qui approchent l'âge habituel de la retraite (55 à 64 ans) indiquent que la prestation de soins a eu une incidence sur le plan financier ou personnel. Un pourcentage légèrement plus élevé de travailleurs d'âge intermédiaire signalent avoir dû engager des dépenses supplémentaires liées à la prestation de soins. Les personnes de ce groupe d'âge sont également plus susceptibles d'avoir fait face à une perte de revenu, réduit leurs heures de travail et modifié leur horaire de travail. Elles sont en outre plus susceptibles de modifier leurs activités sociales et leurs projets de vacances et de constater des effets sur leurs habitudes de sommeil et leur santé.

Prestation de soins et décisions en matière de retraite

L'Enquête sociale générale de 2002 aborde la question des raisons du départ à la retraite auprès de tous les répondants (45 ans et plus). L'une des questions de l'ESG vise à déterminer si la prestation de soins à un membre de la famille est un motif de départ à la retraite. En réponse à cette question, 10 % des personnes de 45 ans et plus indiquent qu'elles ont pris leur retraite pour s'occuper d'un membre de la famille. Il y a deux fois plus de femmes que d'hommes dans ce groupe (14,3 % comparativement à 6,0 %)⁸. Il y a toutefois lieu d'interpréter ces résultats avec prudence. Il peut s'avérer que les répondants passent ensuite au travail autonome ou à un autre emploi. Les résultats de l'ESG révèlent en outre que 6 % des hommes et des femmes auraient continué de travailler au moment de leur premier départ à la retraite s'ils avaient pu trouver un moyen adéquat d'assurer les soins nécessaires. Il serait donc utile de pousser les recherches sur les conséquences des interruptions de l'emploi ou d'un départ à la retraite anticipé en raison de la prestation de soins à des personnes âgées⁹.

Une étude sur le profil des gains selon l'âge démontre que c'est dans la quarantaine que les hommes touchent leur revenu maximal (Saint-Pierre, 1996)¹⁰. Les responsabilités en matière de prestation de soins pourraient donc mettre en péril le revenu et les contributions à l'épargne-retraite des aidants d'âge intermédiaire puisque c'est là la période où leur potentiel de gains est le plus élevé. La mesure dans laquelle la prestation de soins se répercute sur la disponibilité de main-d'œuvre ou réduit les gains au cours de la vie est toutefois un sujet qui devrait faire l'objet d'autres travaux de recherche (voir Prestation de soins et décisions en matière de retraite).

Les aidants naturels aiment avoir un répit de temps à autre

Il semble que les aidants qui ont un emploi rémunéré aimeraient particulièrement avoir des périodes de répit. Plus de la moitié des femmes et plus de deux hommes sur cinq indiquent qu'un répit de temps en temps ou le partage des responsabilités les aiderait à s'acquitter de leurs obligations en matière de soins informels (graphique 2)¹¹. De plus, près de la moitié des femmes et plus de trois

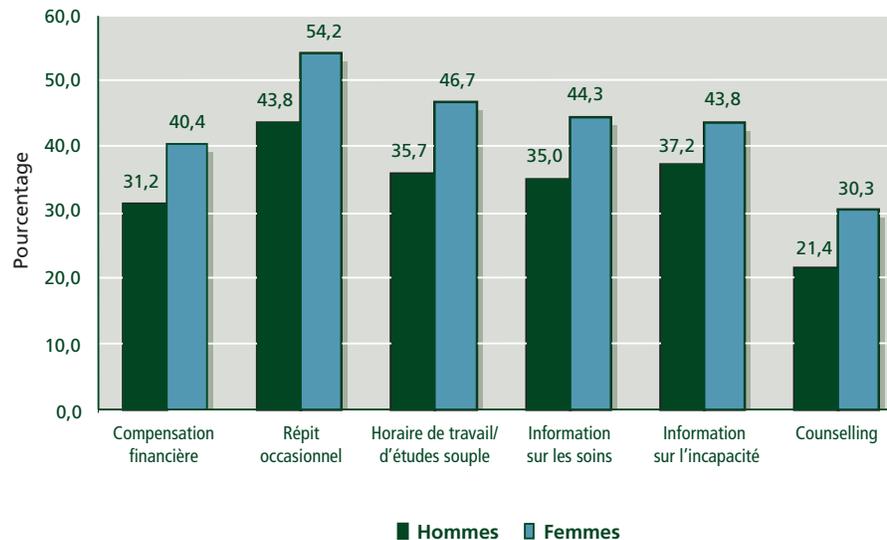
hommes sur dix aimeraient un horaire de travail plus souple, ce qui fait ressortir l'importance de la souplesse des modalités de travail dans la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles.

L'information est un autre facteur jugé important par les aidants canadiens. Plus de deux hommes sur cinq et d'une femme sur trois mentionnent qu'ils aimeraient avoir de l'information sur la nature des maladies et des incapacités de longue durée de la personne qui reçoit les soins. Un peu plus d'un homme sur trois et plus de deux femmes sur cinq indiquent qu'une compensation financière serait utile. Il est donc possible que le revenu ne suffise pas à couvrir les dépenses supplémentaires que doivent engager certains aidants ayant un travail rémunéré¹².

Si certains aidants aimeraient avoir une compensation financière, il semblerait qu'un plus grand nombre d'entre eux préféreraient un répit de temps en temps et des horaires de travail ou d'études plus souples. Il importe également de souligner que, dans toutes les catégories, un plus grand nombre de femmes que d'hommes indiquent avoir besoin d'aide. Il y aurait donc

GRAPHIQUE 2

Mesures qui faciliteraient la prestation de soins



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

lieu de se pencher sur les différences entre les sexes à l'égard de la prestation de soins. Il sera ainsi plus facile de déterminer quelles sont les meilleures mesures à adopter pour aider les Canadiens à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Répercussions pour les politiques

Les résultats de la recherche indiquent que la prestation de soins crée des contraintes financières et des contraintes de temps pour les aidants qui ont un travail. Les contraintes financières sont plus marquées chez les membres de la génération sandwich que chez les aidants qui n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans à la maison, probablement parce qu'ils doivent aussi s'occuper des enfants. Par conséquent, les membres de la génération sandwich sont proportionnellement plus nombreux à souhaiter une compensation financière.

Globalement, les aidants naturels qui ont un emploi estiment qu'un répit de temps à autre, des horaires de travail souples et de l'information sont les

mesures qui leur faciliteraient le plus la tâche. On peut donc en déduire que des services de relève assurant un certain répit de la prestation de soins, des modalités de travail flexibles et une information facilement accessible contribueraient beaucoup à aider les personnes qui prodiguent des soins à un membre de la famille ou à un ami âgé alors qu'elles ont également un emploi rémunéré.

L'élaboration de mesures adéquates exige que l'on détermine quels sont les groupes de la population qui risquent de mettre en péril leur revenu ou leur bien-être parce qu'ils fournissent des soins à des personnes âgées. Une étude récente fondée sur l'ESG de 2002 montre lesquels parmi les aidants ayant un emploi rémunéré sont les plus susceptibles d'être à risque (Hidden Costs Invisible Contributions, 2005). Les personnes qui dispensent des soins personnels, s'occupent de plus d'une personne âgée faisant partie de la famille immédiate ou vivent avec la personne qui reçoit les soins sont susceptibles de modifier leur horaire de travail ou de diminuer leurs heures

de travail. Les résultats s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, bien que le risque soit plus grand chez les femmes puisque ces dernières sont plus susceptibles de fournir des soins personnels, un facteur de risque à l'égard de l'horaire de travail. Les changements apportés par les aidants risquent de diminuer leurs gains et, par conséquent, leur revenu actuel et leur revenu à la retraite. Ces effets à court et à long terme nous aident à déterminer quels groupes parmi les aidants ayant un travail rémunéré sont à risque. Il importera également de s'attarder aux aidants (avec ou sans emploi rémunéré) en âge de travailler qui risquent de réduire leur revenu actuel et futur parce qu'ils doivent prodiguer des soins à une personne âgée.

Les données disponibles ne permettent pas à elles seules d'élaborer des mesures exhaustives adéquates pour la population en âge de travailler. Ainsi, les conséquences de la prestation de soins pour cette population ne peuvent être établies au moyen des données actuelles puisque ces dernières ne portent que sur les aidants âgés de 45 ans et plus. Comme les gens attendent plus longtemps qu'avant pour avoir des enfants et vivent plus longtemps, il est fort probable que des personnes de moins de 45 ans se retrouvent devant l'obligation de s'occuper à la fois de personnes âgées et de jeunes enfants. Ces personnes sont également appelées à remplacer les baby-boomers sur le marché du travail, ce qui signifie probablement qu'un plus grand nombre d'entre elles travailleront en même temps qu'elles s'occuperont de leurs enfants et de membres âgés de leur famille. Il faudra donc disposer de renseignements englobant les aidants en âge de travailler en général pour pouvoir élaborer des mesures exhaustives et utiles. Les mesures d'aide signalées par les personnes de 45 ans et plus nous offrent, en attendant, quelques pistes de travail.

Les membres de la génération « sandwich » ayant un travail rémunéré

L'expression *génération sandwich* désigne les personnes qui doivent s'occuper à la fois de personnes âgées et de leurs enfants. Selon l'ESG de 2002, la génération sandwich – définie ici comme les Canadiens de 45 à 64 ans qui fournissent des soins informels à une personne âgée et ont des enfants (de moins de 18 ans) à la maison – représente un peu plus d'un aidant naturel sur quatre ayant un travail rémunéré. Cette génération est constituée d'hommes à plus de 50 %. Si ces chiffres peuvent sembler un peu étonnants à première vue, ils s'expliquent par le fait que les femmes ont tendance à être plus jeunes lorsque les enfants arrivent. Lorsque ces dernières atteignent l'âge de 45 ans, la probabilité que leurs enfants soient déjà de jeunes adultes et aient quitté la maison est plus forte.

On a posé des questions aux répondants pour déterminer les conséquences de la prestation des soins sur l'emploi, la situation financière et les activités sociales.¹³ Les dépenses supplémentaires constituent la conséquence citée le plus fréquemment par les travailleurs canadiens de la génération sandwich. Près de deux personnes sur cinq dans ce groupe indiquent avoir dû assumer des dépenses supplémentaires en raison de la prestation de soins. Environ 20 % signalent un changement de leur horaire de travail, mais seulement 17 % une diminution du nombre d'heures travaillées et 13 % une diminution du revenu. Même si les dépenses supplémentaires constituent une préoccupation, la majorité des aidants ne voient pas diminuer leur revenu. Cela laisse supposer que certaines familles canadiennes arrivent à trouver des arrangements financiers qui leur évitent de voir baisser leur revenu. Ainsi, les aidants naturels peuvent s'organiser pour que l'un des conjoints continue de travailler de manière à ce

que le revenu de la famille ne soit pas trop touché. Cette explication est très plausible puisque plus de 90 % des aidants de la génération sandwich sont mariés ou vivent en union de fait. Des recherches plus poussées sont toutefois nécessaires pour pouvoir établir ce lien.

Sur le sujet des mesures qui pourraient leur faciliter la tâche, légèrement plus de la moitié des travailleurs canadiens de la génération sandwich mentionnent un répit de temps à autre comparativement à un peu moins de la moitié de tous les aidants qui ont un emploi rémunéré (48,6 %). On peut le comprendre, puisque les membres de la génération sandwich doivent arriver à concilier les soins aux enfants et aux personnes âgées avec leurs obligations professionnelles. Près de deux sur cinq indiquent que de l'information sur la prestation de soins et les maladies de longue durée les aiderait à s'acquitter de leurs responsabilités, alors que près de un sur quatre mentionne que des services de counselling seraient utiles. Lorsque l'on regroupe tous les aidants, l'information et les services de counselling sont mentionnés dans des proportions à peu près égales. Proportionnellement, un pourcentage plus élevé des membres de la génération sandwich (46,1 %) disent que des horaires de travail ou d'études souples leur faciliteraient la tâche comparativement à l'ensemble des aidants (40,7 %). De même, un plus grand pourcentage de membres de la génération sandwich mentionnent le besoin d'une compensation financière comparativement à l'ensemble des aidants (37 % par rapport à 35,3 %). Il semblerait donc que le fardeau des Canadiens de la génération sandwich soit un peu plus lourd que celui des autres aidants et que les facteurs temps et finances soient plus importants pour eux.

Conclusions

Aujourd'hui, au Canada, les soins aux personnes âgées ayant des problèmes de santé de longue durée ou des limitations d'activité sont plus souvent prodigués par des membres de la famille ou des amis que par des employés rémunérés à cette fin ou des organismes. De plus, la majorité de ces aidants ont également un travail rémunéré et environ le quart ont aussi des enfants de moins de 18 ans à la maison, soit la génération sandwich.

Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la prestation de soins a des conséquences sur la situation financière,

les activités sociales et la santé des aidants naturels qui ont un emploi rémunéré, y compris les membres de la génération sandwich. Il semblerait qu'il en découle des contraintes sur les plans de l'emploi, de la situation financière et des activités sociales pour un bon nombre d'entre eux. Un nombre proportionnellement plus élevé d'aidants signalent des contraintes de temps par opposition à des contraintes financières. En fait, lorsqu'on leur demande ce qui leur faciliterait le plus la tâche, les aidants disent souhaiter avoir un répit de temps à autre. Chez les Canadiens de la génération sandwich, ce sont

cependant les facteurs temps et compensation financière qui sont les plus importants.

Les conséquences de la prestation de soins sur l'emploi, la situation financière, la santé et les activités sociales sont plus marquées chez les femmes que chez les hommes. Les conséquences sont également plus grandes chez une proportion légèrement plus forte de travailleurs d'âge intermédiaire comparativement aux travailleurs plus âgés qui approchent l'âge habituel de la retraite. Comme une majorité des aidants naturels ont un emploi rémunéré, la question de la conciliation des responsabilités professionnelles

Sources des données et définitions

Le cycle 16 de l'Enquête sociale générale de 2002 de Statistique Canada portait plus particulièrement sur le soutien social et le vieillissement. On a recueilli de l'information auprès d'un échantillon de près de 25 000 personnes de 45 ans et plus ne résidant pas dans des établissements et provenant des 10 provinces du pays. Sauf indication contraire, tous les résultats dont il est question dans le document proviennent de cette enquête.

L'enquête portait sur le soutien social apporté aux personnes âgées et la retraite. Elle comportait des questions sur l'aide fournie et reçue, plus particulièrement sur les soins reçus par les aînés, ainsi que des questions liées au passage à la retraite.

Personne recevant des soins : Personnes de 65 ans et plus ayant reçu des soins, professionnels et non professionnels, en raison d'un problème de santé de longue durée ou d'une limitation d'activité au cours des 12 mois précédents.

Aidant : Les Canadiens de 45 ans et plus qui ont prodigué des soins à au moins une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité au cours des 12 mois précédents.

Aidant naturel : Un membre de la famille ou un ami qui prodigue des soins sans rémunération à une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité.

Génération sandwich : Les Canadiens de 45 à 64 ans qui ont des enfants de moins de 18 ans habitant à la maison et qui dispensent des soins à au moins une personne âgée ayant un problème de santé de longue durée ou une limitation d'activité.

et familiales est un sujet de préoccupation pour un grand nombre. Dans certains cas, les travailleurs doivent diminuer leur nombre d'heures de travail pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en prestation de soins, ce qui entraîne des coûts sur les plans social, financier et santé. Malgré cela, les aidants disent que le fait de prodiguer des soins renforce les relations et leur permet de rendre un peu de ce que la vie leur a donné.

Le dossier des aidants constitue à l'heure actuelle une priorité au Canada. Les politiques sociales devront être fondées sur un ensemble adéquat de mesures visant à permettre aux aidants qui ont un emploi de concilier responsabilités professionnelles et familiales. Les données sont limitées puisqu'elles ne portent que sur les aidants de 45 ans et plus. Les mesures jugées utiles par ces derniers

nous offrent néanmoins un point de départ pour l'élaboration de politiques. En plus de reconnaître le rôle des aidants dans la famille, la collectivité et la société en général, des mesures pour leur venir en aide leur permettront également de contribuer à l'économie et à la société.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification

Mark Wheeler
Santé Canada

Clarence Lochhead
Centre syndical et patronal
du Canada

Sari Tudiver
Santé Canada

Mark Wheeler est directeur adjoint de la Division des politiques à la Direction générale de la politique de la santé de Santé Canada.

Clarence Lochhead est chercheur principal au Centre syndical et patronal du Canada et ancien conseiller à Santé Canada.

Sari Tudiver est analyste principale des politiques au Bureau pour la santé des femmes et l'analyse comparative entre les sexes à Santé Canada¹.

Introduction

Les Canadiens ont de moins en moins d'enfants et se reproduisent à un âge plus avancé que jamais auparavant. Les tendances en matière de fécondité qui se dessinent au Canada et dans d'autres pays industrialisés sont à l'image des profonds bouleversements qui secouent la société depuis une quarantaine d'années. Le Bulletin de recherche sur les politiques de santé de Santé Canada numéro 10 (mai 2005) intitulé « Les fluctuations du taux de fécondité : Incidences et tendances » duquel cet article est adapté, examine la dynamique complexe qui se trame derrière ces tendances, comme les changements affectant les structures familiales, les rôles dévolus aux sexes et les grandes étapes de vie.

Les études sur le report de la procréation commandées par Santé Canada révèlent que l'écart entre le statut socioéconomique de nouveaux parents plus âgés et leurs homologues plus jeunes s'est élargi. Même si la procréation à un âge plus avancé pose plus de dangers pour la santé de la mère et de l'enfant, le statut socioéconomique constitue un déterminant clé de la santé et doit être pris en compte dans les études sur la fécondité.

On note la nécessité de discuter et de débattre des implications soulevées par ces études et de l'importance de mener d'autres recherches pour arriver à mieux comprendre les facteurs qui sous-tendent les choix de reproduction, à la fois des femmes et des hommes. Sous l'angle des politiques sociales, il y aurait lieu d'orienter les efforts vers la modification des facteurs qui influencent ces tendances pour réduire ou éliminer les désavantages qui y sont associés. En facilitant le débat sur une éventuelle politique démographique au Canada, cet

article met en lumière plusieurs options stratégiques qui méritent d'être explorées.

Coup d'œil aux grandes tendances

Taux de fécondité à la baisse

L'indice synthétique de fécondité (ISF) du Canada est en baisse depuis plus d'un siècle. En quarante ans, l'ISF canadien a chuté, passant de 3,94 en 1959 à 1,50 en 2002, en deçà du niveau de fécondité de remplacement de 2,1 (Statistique Canada, 2004).

La chute de la fécondité témoigne d'une tendance mondiale. Au Canada, les taux de fécondité s'inscrivent entre ceux de pays à « faible fécondité » comme l'Irlande et de pays à « très faible fécondité » comme l'Italie, la Grèce et le Japon².

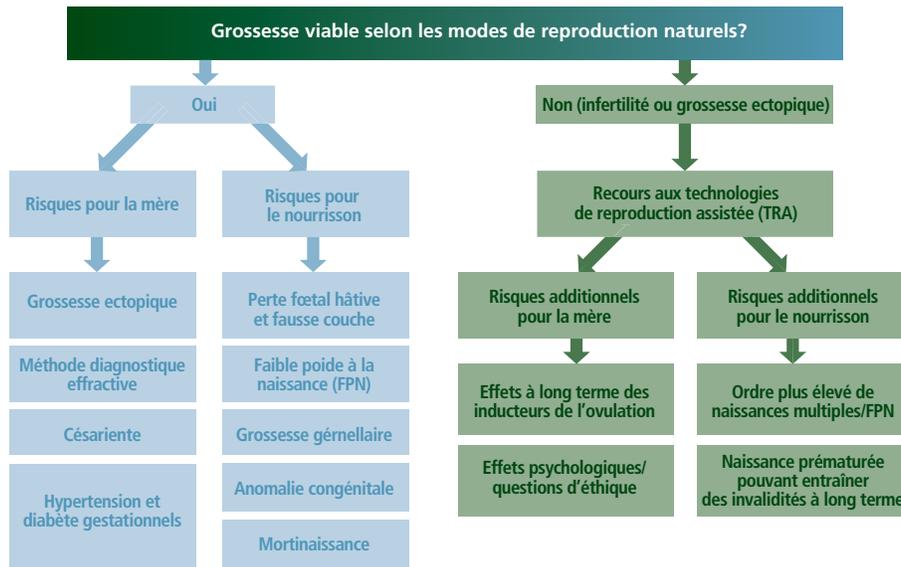
Les raisons pour lesquelles le Canada et plusieurs autres pays hautement industrialisés se situent sous le seuil de fécondité de remplacement des générations alimentent le débat et intéressent grandement les décideurs, compte tenu des effets économiques et sociaux d'une société vieillissante³. La faiblesse de l'ISF semble à contre-courant des désirs et attentes d'un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes, qui manifestent le désir d'avoir deux enfants ou plus (Dupuis, 1998; Beaujot et Muhammad, 2004).

Report de naissance du premier enfant chez les femmes et les hommes

On constate qu'en général, les Canadiennes et les Canadiens tendent à avoir leurs enfants plus tard dans la vie. Entre 1976 et 2002, l'âge moyen des mères qui accouchent du premier enfant est passé de 23,4 ans à 27,7 ans (Beaujot, 2004); la proportion de nouvelles mères âgées de 30 ans et plus est passée de 9 p. 100 à 34 p. 100⁴. Le taux de fécondité selon l'âge des

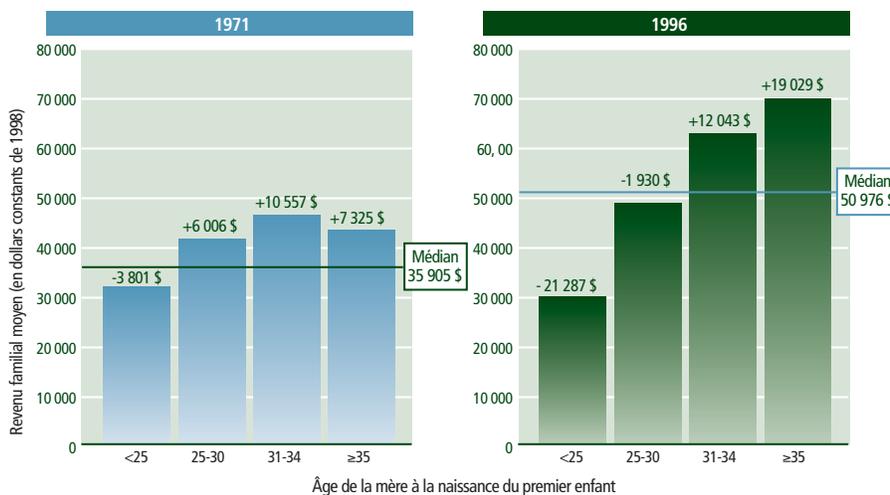
GRAPHIQUE 1

Risques pour la mère et le fœtus liés à la grossesse à un âge plus avancé



GRAPHIQUE 2

Écart entre le revenu moyen et le revenu médian des familles avec deux parents qui travaillent, selon l'âge de la mère à la naissance du premier enfant, Canada, 1971 et 1996*



*Ces données s'appliquent aux familles avec deux parents dont l'enfant aîné est âgé de 0 à 5 ans. On mesure le revenu moyen et le revenu médian des familles où les deux parents travaillent en dollars constants de 1998.

Source : Statistique Canada, Statistiques de l'état civil, Données censitaires de Statistique Canada.

femmes de 30 à 44 ans a augmenté depuis la fin des années 1970, alors que celui des femmes de moins de 30 ans, y compris les adolescentes, a diminué.

La tendance à avoir des enfants plus tard dans la vie est aussi présente, à un moindre degré, chez les hommes. À titre d'exemple, l'âge médian des nouveaux pères a augmenté, passant de 28,1 années chez les hommes nés entre 1922 et 1940 à 29,6 ans chez les hommes nés entre 1941 et 1960, puis à 31,7 ans chez ceux nés entre 1961 et 1980 (Ravanera et Rajulton, 2004a). Puisque dans le passé, les études sur la reproduction, les politiques et les interventions cliniques visaient surtout les femmes, les effets du report de la paternité sur la santé et sur la société ont attiré peu d'attention (Sipos et coll., 2004).

Autres étapes reportées

Chez les femmes comme chez les hommes, le report de la reproduction est associé à d'autres étapes qui surviennent plus tardivement, y compris l'âge médian plus avancé auquel les gens quittent le foyer parental, commencent à travailler, optent pour la cohabitation ou se marient pour la première fois. Outre les variances relatives au sexe, le « sentier menant à l'âge adulte » varie en fonction des groupes socioéconomiques, des expériences et possibilités éducatives, du travail rémunéré et de la situation financière familiale (Ravanera et Rajulton, 2004a, b).

Nouveaux parents : Écart croissant dans les revenus

On note un lien entre la tendance à reporter la naissance du premier enfant et les risques de santé accrus auxquels s'expose les mères et leurs bébés. Les risques pour la santé physique pour les deux sont décrits à

la figure 1 (Senzilet et coll., 2005). En outre, certaines études ont démontré que certains facteurs constituent des sources de stress uniques chez les mères plus âgées, y compris leur perception des risques biophysiques liés à la grossesse et leurs attentes face à la maternité, ce qui peut affecter leur transition harmonieuse vers l'état de parent (Windridge et Berryman, 1999) et confirme que ces femmes tendent à franchir l'étape de femme sans enfant à mère différemment des jeunes femmes qui accouchent d'un premier enfant. Le dépistage précoce pour identifier les mères plus âgées qui ont des attentes élevées face à la maternité, qui sont insatisfaites de leur rôle de parent et qui ne peuvent compter sur des réseaux d'appui social adéquats permettrait d'intervenir efficacement auprès de ces femmes (Reece, 1993).

Quoique moins nombreux qu'auparavant, les parents plus jeunes ont un niveau de scolarisation et des taux d'emploi et de revenu nettement inférieurs à ceux des parents ayant reporté la naissance du premier enfant. (Voir l'encadré ci-contre). Cet écart dans les revenus des parents jeunes et moins jeunes au fil du temps est illustré à la figure 2, qui compare le revenu familial total moyen (après les transferts) de parents de divers groupes d'âge par rapport au revenu moyen général (Lochhead, 2005). (Ces données s'appliquent uniquement aux familles bi-parentales).

En 1971, le revenu médian des familles bi-parentales dont l'enfant le plus âgé n'avait pas encore 6 ans s'établissait à 35 905 \$ (en dollars constants de 1998), alors que le revenu moyen de familles bi-parentales avec une mère de moins de 25 ans était de 3 800 \$ inférieur. Par contre, le revenu moyen des familles où la mère avait 35 ans ou plus atteignait 43 230 \$,

Nouveaux parents : Quelques comparaisons

Niveau de scolarisation – En 1971, le niveau d'éducation de 61 p. 100 des mères et pères n'atteignait pas la 12^e année au moment de la naissance de leur premier enfant. En 1996, seulement 21 p. 100 des mères et 23 p. 100 des pères n'avaient pas terminé leur 12^e année. On observe aussi des gains au niveau post-secondaire. Entre 1971 et 1996, le pourcentage de mères primipares détentrices d'un diplôme universitaire a augmenté, passant de 4 p. 100 à 18 p. 100; chez les nouveaux pères, il est passé de 11 p. 100 à 20 p. 100.

Activités professionnelles – Compte tenu de la hausse du taux d'emploi chez les mères, la plupart des couples actuels réunissent des conjoints qui travaillent tous deux au moment de la naissance du premier enfant (72 p. 100 en 1996, comparativement à 44 p. 100 en 1971). Plusieurs occupent un emploi à temps plein toute l'année.

Revenu familial – Mesuré en dollars constants de 1998, le revenu familial total moyen des nouveaux parents (après les transferts) a augmenté de 14 400 \$ entre 1970 et 1995 (passant de 36 600 \$ à 51 000 \$).

dépassant d'un peu plus de 7 000 \$ le revenu général médian. Somme toute, on peut dire qu'en 1971, les nouveaux parents plus jeunes n'étaient pas aussi financièrement à l'aise que les nouveaux parents plus âgés, comparative-ment au niveau médian. On constate cependant un écart de plus en plus grand dans les revenus au fil des années (voir figure 2). En 1996, le revenu médian des familles bi-parentales dont l'enfant le plus âgé avait 5 ans ou moins avait augmenté pour atteindre 50 976 \$ (en dollars constants de 1998). Cette même année, le revenu familial moyen indexé diminuait pour s'établir à un peu moins de 30 000 \$ pour les parents plus jeunes. Par conséquent, le revenu moyen des parents plus jeunes était de 21 000 \$ inférieur au salaire médian, comparativement au revenu moyen des parents plus âgés, qui était de 19 000 \$ supérieur au salaire médian. Reste à savoir si cet écart croissant dans les revenus constitue un facteur clé en matière de santé et pour la société.

Il faut prendre en compte les données sur l'écart socioéconomique grandissant entre nouveaux parents à la lumière des études qui s'intéressent aux liens entre la santé et les facteurs socioéconomiques. L'un des concepts courants en analyse de santé est celui de « gradient », soit une association positive reconnue entre le statut socioéconomique (SSE) et l'état de santé d'une population. Les études sur les écarts de santé au sein de la société abondent; elles tendent à confirmer que chaque niveau de la hiérarchie sociale jouit d'une meilleure santé que le niveau précédent⁵. C'est pourquoi la tendance à procréer à un âge plus avancé – dans la mesure où cette situation s'apparente à un revenu, à un niveau de scolarisation et à un taux d'emploi supérieurs – peut s'avérer avantageuse pour les parents comme pour les enfants. Par conséquent, une tendance susceptible d'avoir des effets néfastes sur la santé physique peut aussi entraîner des avantages socioéconomiques qui, à leur tour,

Études connexes : État de santé et rendement scolaire des enfants du Manitoba

Les résultats préliminaires indiquent que la grande majorité des bébés nés de familles de Winnipeg où la mère était adolescente à l'accouchement du premier enfant avaient un poids normal à la naissance. Par contre, au cours de sa première année de vie, l'enfant était en moins bonne santé (selon les taux d'hospitalisation) que celui né de mères âgées de 20 à 24 à l'accouchement du premier enfant. En outre, les enfants nés de mères de 20 à 24 ans affichaient un taux d'hospitalisation plus élevé que celui d'enfants nés de mères de 25 ans et plus. Au plan du rendement scolaire, les enfants dont la mère était adolescente au moment d'accoucher du premier enfant avaient moins tendance à réussir à temps les tests normalisés de 3^e année et de 12^e année que les autres enfants. Ils étaient également plus susceptibles de décrocher de l'école ou d'avoir un retard scolaire d'un an au moins.

En général, les enfants de familles bénéficiant de l'aide sociale en 2001 avaient un poids normal à la naissance mais leur état de santé était moins bon pendant la première année de vie. En outre, le lien entre le statut socioéconomique et le rendement scolaire était fort, les enfants des familles bénéficiaires de l'aide sociale ayant un rendement inférieur à celui des autres enfants, même lorsqu'on compare leur rendement à celui d'autres enfants, le rendement s'améliorant au fur et à mesure que le statut socioéconomique s'élevait.

En 2001, ce sont les familles où la mère était adolescente au moment d'accoucher du premier enfant qui tendaient le plus à bénéficier de l'aide sociale, même si jusqu'à 20 ans s'étaient écoulés depuis la naissance du premier enfant. En outre, les études indiquent que le fait de reporter la procréation à l'âge adulte pourrait ne pas suffire à empêcher un faible revenu familial – les femmes ayant reporté la procréation jusqu'à l'âge de 20 à 24 ans tendaient plus, elles aussi, à bénéficier de l'aide sociale en 2001 que les femmes ayant reporté la procréation jusqu'à 25 ans ou plus. On ne sait toujours pas si devenir mère à un jeune âge constitue un facteur de risque de faible revenu ou un symptôme de faible revenu. Les chercheurs du CMPS poursuivent leurs recherches en ce sens.

favoriseront le sain développement des enfants.

Dans le cadre d'une étude actuelle menée au Centre manitobain sur les politiques de santé (CMPS), les chercheurs utilisent des données longitudinales en vue de déterminer en quoi l'état de santé et le rendement scolaire des enfants varient en fonc-

tion de l'âge de la mère à l'accouchement du premier enfant et du fait que la famille était ou non bénéficiaire de l'aide sociale en 2001. Les résultats préliminaires indiquent que le fait de reporter la procréation à l'âge adulte pourrait ne pas suffire à empêcher un faible revenu familial⁶. Veuillez vous référer l'encadré ci-dessus pour de plus amples informations sur cette recherche importante.

Il serait cependant faux de tenir pour acquis qu'il existe un rapport mécaniste entre le statut économique des familles et le sain développement des enfants. De nombreuses études menées dans le sillon de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) démontrent que le revenu ne constitue qu'un facteur parmi d'autres affectant la santé et le sain développement des enfants. D'autres facteurs, y compris les compétences parentales, ne varient pas nécessairement selon l'âge, le niveau de scolarisation ou le revenu (McCain et Mustard, 1999).

Les résultats de l'Enquête sociale générale sur l'emploi du temps de 1998 révèlent que près de la moitié des mères mariées avec des enfants de moins de 5 ans qui travaillent à temps plein se sentent très stressées par leurs contraintes de temps. L'ampleur et les répercussions de ces contraintes sur la santé des parents et des enfants sont encore mal comprises; il se pourrait que la « pauvreté de temps » affecte de façon disproportionnée les mères plus âgées ou plus jeunes. En ce sens, d'autres études à ce sujet sont requises sur l'âge de la procréation, ses effets sur la santé des parents et des enfants, et l'influence possible de ce facteur au niveau des familles et des enfants vulnérables.

Pourquoi s'inquiéter?

Roderic Beaujot explique le lien entre le vieillissement de la population, le report de la reproduction et la faible fécondité (Beaujot, 2005). Au Canada, ces phénomènes pourraient éventuellement poser d'importants défis pour le marché du travail et risquent, s'il n'y a pas de compensation par une hausse de la productivité, d'entraîner un ralentissement de la croissance du produit intérieur brut (PIB) (Fougère,

2005), une détérioration du niveau de vie et un appauvrissement de l'assiette fiscale qui ne suffirait plus à financer les grands programmes sociaux comme le régime de soins de santé universel (Hogan, 2001).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'un des effets les plus percutants du report de la reproduction sur la population est notamment les disparités croissantes entre la situation économique et le niveau d'éducation des nouveaux parents « jeunes » et « moins jeunes ». Ces écarts économiques pourraient donner lieu à une plus grande stratification de la société canadienne, une situation susceptible d'altérer le gradient de santé.

Que camoufle un tel problème?

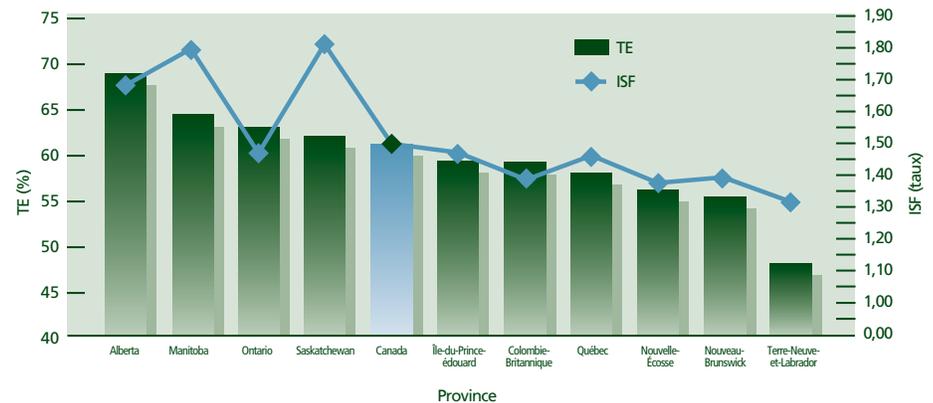
Première et seconde transitions démographiques

Le changement économique était au cœur de la première transition démographique. L'indice synthétique de fécondité (ISF) chutait, passant de 6,6 enfants par femme, en 1851, période où le Canada était surtout une société agricole, pour atteindre 4,6 en 1901, période où les gens ont commencé à quitter la campagne vers la ville, en quête d'opportunités économiques. En 1921, suivant la législation sur la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et l'adoption de lois sur le travail des enfants, l'ISF baissait à 3,5 enfants par femme (Milan, 2000). Il est clair que les enfants n'avaient plus autant de valeur économique aux yeux de l'unité familiale (Beaujot, 2004).

La seconde transition correspond à l'époque où les femmes ont commencé à revendiquer un rôle plus actif dans la société et se sont mon-

GRAPHIQUE 3

Liens entre les taux d'emploi (TE) provinciaux* (2001) et les indices synthétique de fécondité (ISF) provinciaux (2002)



* Le TE fait référence au nombre de travailleurs exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada, Statistiques de l'état civile (ISF) et Enquête sur la population active (TE).

trées moins enclines à élever de grosses familles. Deux facteurs ont alimenté cette tendance, soit les possibilités de plus en plus grandes qui s'offraient aux femmes d'accéder aux études supérieures et d'avoir une carrière, et le coût croissant qu'il y avait à élever et éduquer les enfants (Ravanera et Rajulton, 2004).

Plusieurs de nos institutions et politiques sociales ne sont pas encore pleinement ajustées aux transitions démographiques; de fait, nous n'avons pas encore vécu une « transition institutionnelle » semblable à l'introduction du système d'éducation public. Une telle transition aiderait à garantir que la répartition des coûts de la formation du capital humain entre les familles et la société prenne en compte nos aspirations et besoins sociétaux et reflète les coûts (et coûts de substitution) liés aux enfants.

Entraves liées aux parcours de vie

L'âge parental à l'arrivée du premier enfant s'explique par le nombre de transitions à franchir au fil de la vie

et par le moment où ces transitions surviennent. Entre les deux guerres mondiales, les étapes menant à la vie adulte et au statut de parent – terminer ses études, faire son entrée sur le marché du travail, quitter le foyer paternel, créer une union et fonder une famille – étaient comprimées en une période de temps relativement courte. De nos jours, les grandes étapes de vie peuvent être plus nombreuses et les trajectoires – c'est-à-dire quelle étape se présente avant quelle autre – plus variées, compte tenu des exigences éducatives de plus en plus grandes et de la tendance à vivre plusieurs relations avant de créer une union durable. Ces étapes peuvent durer plus longtemps, particulièrement (préférence normative) l'impératif de trouver un bon emploi avant d'établir une solide relation de couple. Chez les femmes, les études supérieures, les aspirations professionnelles et l'incapacité trop fréquente de concilier efficacement le travail et la vie privée entravent la constitution des familles (Tudiver, 2005).

Étude de cas : la Suède

Au cours des dernières décennies, le taux de fécondité de la Suède a tellement fluctué que les démographes ont comparé ses tendances en matière de procréation à des montagnes russes. L'indice synthétique de fécondité (ISF) a atteint son plus bas niveau (1,6) à la fin des années 1970. En 1985, le pays vivait un « baby-boom » et, en 1990, l'ISF franchissait le seuil de remplacement (2,14 enfants par femme). En 1999, l'ISF descendait pour atteindre 1,52 alors qu'en 2002, il grimpeait à nouveau jusqu'à 1,65.

La hausse de l'ISF suédois dans les années 1980 tenait à l'adoption de politiques sociales favorables aux mères travailleuses centrées sur le revenu garanti et sur l'amélioration des conditions d'emploi (y compris des garderies universelles de haute qualité subventionnées par l'État), jumelées à de bonnes conditions économiques assorties d'un faible taux de chômage. Le resserrement de certaines de ces politiques sociales dans les années 1990 allait entraîner une dégringolade de l'ISF, alors que leur rétablissement partiel subséquent donnait lieu à un certain regain.

L'expérience suédoise nous apprend que l'ISF est sensible à la présence ou l'absence de politiques favorables à la famille et aux conjonctures économiques prédominantes.

Puisque le marché du travail offre plus de possibilités aux femmes diplômées d'une université, ces dernières ont tendance à avoir moins d'enfants que les femmes moins éduquées (Milligan, 2004). Les coûts de substitution liés au fait d'avoir des enfants sont plus élevés dans le cas des Canadiennes diplômées en couple, car leurs heures et semaines de travail tendent à être plus longues et leur salaire plus élevé que ceux de leurs homologues moins éduquées. Chez les hommes canadiens, une scolarité plus poussée a pour effet de retarder la paternité mais, quand d'autres facteurs ont été pris en compte, il appert qu'un revenu plus élevé favorise la paternité parce que la mise en couple survient plus tôt (Ravanera et Rajulton, 2004a).

La figure 3 confirme l'association entre l'emploi et la fécondité : dans une large mesure, les bébés naissent là où se trouvent les emplois (Tudiver et Senzilet, 2005). Cela n'explique cependant pas pourquoi la fécondité

de la Colombie-Britannique est presque aussi basse que celle de Terre-Neuve-et-Labrador, et n'indique pas quelles grandes étapes de vie sont reportées et pour quelles raisons. Mais compte tenu du fait que Terre-Neuve-et-Labrador affiche le niveau d'endettement étudiant le plus élevé au pays et que les dettes hypothécaires sont les plus fortes en Colombie-Britannique (Statistique Canada, 1999), il y a fort à parier qu'à Terre-Neuve, les dettes et la pénurie de bons emplois encouragent les gens à rester plus longtemps chez leurs parents alors que sur la côte ouest, le coût fort élevé des maisons incite à remettre à plus tard la paternité. Même s'il importe de poursuivre les recherches pour faire la lumière sur les entraves aux grandes étapes de vie, il est clair que la situation diffère d'une région à l'autre.

Les frais de logement, la poursuite des études supérieures, le service de la dette étudiante, l'expérience sentimentale qui précède la fondation du

couple et la pénurie d'emplois intéressants contribuent tous à expliquer, dans une certaine mesure, pourquoi les gens tardent autant à quitter le domicile parental, clairement une grande étape menant à la vie adulte et à l'autonomie. En 2001, 41,1 p. 100 des Canadiens de 20 à 29 ans vivaient encore chez leurs parents, comparativement à 27,5 p. 100 vingt ans auparavant. En Europe, l'âge moyen auquel les jeunes quittent le domicile familial varie selon les pays, de 20 ans en Suède à la mi-vingtaine en Italie et en Espagne. Il semblerait qu'il soit plus facile de quitter le foyer paternel dans des pays comme la Suède, où les jeunes profitent davantage des transferts sociaux.

Économie et revenu

En 1971, 44 p. 100 seulement des familles bénéficiaient de deux revenus mais en 2000, 62 p. 100 des familles déclaraient deux salaires (Institut Vanier de la famille, 2004). Une étude sur les couples canadiens menée entre 1980 et 2000 (quand l'homme avait entre 25 et 54 ans) a démontré que le revenu annuel moyen des hommes avait augmenté de 2 p. 100, en dollars constants, alors que leur revenu annuel médian avait diminué de 6 p. 100 (Morissette et Johnson, 2004), ce qui porte à croire que la plupart de ces hommes ont subi des pertes de revenu annuel au fil des ans. Les hommes de 35 à 44 ans avec un diplôme universitaire mariés à des femmes diplômées d'une université étaient les grands gagnants, alors que les hommes de toutes catégories ayant, au plus, un diplôme d'études secondaires étaient les grands perdants au plan financier.

La participation accrue des femmes chefs de famille monoparentale à la population active a donné lieu à certains des plus forts pourcentages de gains du revenu familial entre 1989 et

2001 (Sauvé, 2004), quoique ces gains semblent s'être amenuisés l'année suivante (Sauvé, 2005).

Que peut-on faire?

Que peut-on faire en regard des taux de dépendance plus élevés découlant du « baby-boom », du prolongement de l'espérance de vie et d'un indice synthétique de fécondité (ISF) sous le seuil de remplacement? Trois possibilités s'offrent : accepter la forte probabilité d'un niveau de vie inférieur (si la productivité accrue de chaque travailleur n'arrive pas à compenser une main-d'œuvre proportionnellement plus petite); favoriser l'immigration économique en vue de remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite au cours de la prochaine décennie; différer la transition vers la retraite adopter des politiques sociales pour renverser le déclin de l'ISF (Bongaarts). La concrétisation de ces scénarios doit faire l'objet d'un débat entourant les mérites d'une « politique démographique canadienne » et mener à un consensus quelconque quant à la taille voulue de la population et les stratégies à prendre pour y parvenir.

Au Québec, l'Allocation pour nouveaux-nés (en vigueur de 1988 à 1997) semble avoir eu plus d'effet sur la naissance du troisième enfant que sur celle du premier enfant (Duclos et coll., 2001). On ne sait pas au juste dans quelle mesure la baisse de fécondité au Canada est attribuable à l'absence d'une première naissance (c'est-à-dire la décision des femmes de ne pas avoir d'enfants) plutôt qu'à l'absence d'une troisième naissance ou de la naissance d'enfants de rang supérieur. La Suède (voir l'encadré 3) (Grant et coll., 2004) et la France ont aussi découvert que les mesures d'incitation faisaient augmenter le taux de fécondité; il semblerait que l'impact sur la parité ait été semblable au Québec.

Au Canada, alors que les probabilités d'avoir un deuxième et un troisième enfant sont demeurées stables au fil du temps, celle d'en avoir un s'est avérée plus volatile. Dans une large mesure, la documentation tend à ignorer les familles sans enfants. Il importe d'étudier en quoi des facteurs comme l'infertilité et les caractéristiques socio-économiques des couples sans enfants (y compris la mesure dans laquelle les personnes en âge de procréer se retrouvent entre deux relations ou dans des unions instables) peuvent expliquer « l'absence » du premier enfant.

Comment faire?

Les données probantes le confirment, même si l'application d'une mesure unique n'affecte pas la fécondité, l'adoption d'une série de mesures concurrentes peut certes avoir un effet (Caldwell et coll., 2002). Il appert que les politiques sociales et les cultures institutionnelles favorables au capital social ont aussi des incidences positives sur le développement du capital humain. Au moment d'engager un débat sur les mérites d'une politique démographique, il importe d'examiner les options suivantes :

Repenser les objectifs – Il est parfaitement acceptable d'ajuster le soutien du revenu en fonction des besoins économiques; cela dit, les besoins ne sont pas tous d'ordre économique. À titre d'exemple, les programmes de développement de la petite enfance devraient être plus accessibles à la population puisque les enfants aptes à profiter de cette riche expérience dans la petite enfance ne viennent pas tous de familles économiquement défavorisées (McCain et Mustard, 1999). En outre, avant que le programme des allocations familiales du Canada ne devienne un programme de prestations pour enfants tributaire du revenu, il avait une valeur symbo-

lique supérieure à sa valeur économique. Aux yeux des Canadiens, il démontrait en quoi la société canadienne valorise ses enfants et tient à assurer leur bien-être.

Prendre en compte les questions d'égalité entre les générations

– En vue d'aider les jeunes à franchir les premières étapes de vie pour devenir des parents, s'ils le désirent, la société canadienne doit trouver de meilleures façons de leur transférer des ressources. Ceci devrait résulter en une période de productivité plus longue, à savoir que la force ouvrière prendra sa retraite plus tard que plus tôt dans la vie. Dans les années 1980, le Canada a démontré qu'il était possible de contrer la prévalence de la pauvreté chez les aînés en optant pour de plus gros transferts intergénérationnels; il devrait être possible de répondre de la même façon aux besoins des jeunes Canadiens.

Faciliter la conciliation entre le travail et la vie privée

– La récente entente Canada-Québec visant à dissocier les congés parentaux de l'assurance-emploi pour permettre l'accès des travailleurs autonomes à de tels congés illustre bien les mesures novatrices qu'on peut engager dans le cadre de ces programmes. Mais le secteur public ne doit pas être le seul agent de changement. Au fur et à mesure que la retraite imminente des « baby-boomers » et leur exode de la population active exercent des pressions sur les employeurs et que le recrutement et le maintien en poste des jeunes travailleurs prennent une importance cruciale, il y a fort à parier que les pratiques exemplaires de conciliation vie personnelle-vie professionnelle susciteront de plus en plus d'intérêt. Dans ce contexte, les secteurs public et privé devront être plus sensibles que jamais à ce que Ranson décrit comme « un profond dilemme, à savoir que tout ce

qui s'est fait jusqu'ici, aux plans structurel ou politique, pour aider les femmes à mieux concilier le travail rémunéré et les responsabilités familiales, ne fait que confirmer la notion que l'élevage des enfants est le royaume exclusif des femmes » (Ranson, 1998).

Favoriser la traversée des grandes étapes de vie - Dans la mesure où les jeunes de Terre-Neuve-et-Labrador tardent à quitter le domicile parental en raison de leur endettement étudiant et où le report de la paternité en Colombie-Britannique résulte, en partie, du coût élevé du logement, l'objet avoué de faciliter les étapes de vie peut exiger un amalgame de mesures stratégiques différentes, selon les régions. Le remboursement de la dette étudiante en fonction du revenu peut être plus problématique dans certaines régions, même si le développement économique et la création d'emplois réels et durables constitue la condition sine qua non d'une hausse de l'ISF dans les régions canadiennes moins fortunées. Un logement abordable peut avoir bien plus d'importance à Vancouver ou Toronto qu'ailleurs au pays, quoique les moyens à prendre pour réaliser ce but doivent être examinés de près, au risque de faire monter, par inadvertance, le prix du logement.

Conclusion

La tendance documentée par Lochhead peut donner lieu à une

société canadienne plus stratifiée, quoiqu'une stratification plus exacerbée n'engendre pas nécessairement un gradient de santé plus abrupt. L'inclusivité et un engagement ferme envers l'équité sont l'étendard de pays où l'espérance de vie et la qualité de vie sont élevées (Marmot, 2004).

Les options susmentionnées figurent parmi toutes celles qui s'offrent, advenant que les Canadiens décident de se doter d'une politique démographique et que cette politique intègre des mesures pour accroître le taux de fécondité. Ces options devraient également favoriser l'émergence d'une société canadienne plus inclusive et davantage prête à investir dans tous les enfants, à répondre aux besoins des jeunes familles en milieu de travail, à valoriser les jeunes et à les aider à franchir avec succès les grandes étapes de vie. En ce sens, le Canada aura la chance d'enrichir à la fois son capital humain et son capital social; il s'agit d'une bonne chose, compte tenu des sentiments de désorientation et d'aliénation qui affligent beaucoup de jeunes à l'heure actuelle (Adams, 2003). Après tout, il s'agit de notre prochaine génération de parents.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

Pays-Bas : régime d'épargne individuelle tout au long du parcours de vie

Au début de l'année 2006, le gouvernement des Pays-Bas a instauré un régime d'épargne volontaire tout au long du parcours de vie (*levensloopregeling*). Il a pour objectif principal de permettre aux travailleurs de mieux équilibrer leurs besoins en matière de temps et de revenus au cours des différentes périodes de leur vie. Bien que ce plan puisse faire partie d'une convention collective, les employés ne sont pas obligés d'y adhérer.

Grâce à ce plan, les travailleurs peuvent épargner une partie de leur salaire brut. Cette somme ne deviendra imposable qu'au moment où ils y puiseront. L'argent contenu dans le compte d'épargne peut servir à prendre différentes formes de congés non payés, par exemple prendre soins d'enfants ou de parents malades, retourner aux études, prendre une année sabbatique ou partir en préretraite. Le travailleur peut épargner au plus 210 % de son dernier salaire annuel brut.

Source : OCDE, 2005.

Égalité des chances et inégalité inter-générationnelle

Les défis à venir

Miles Corak
Statistique Canada

Miles Corak est directeur de la Division des études sur la famille et le travail à Statistique Canada.

Note du rédacteur :
Cet article, déjà paru dans une version légèrement différente, dans le numéro du 25^e anniversaire d'Options politiques (mars-avril 2005), est également disponible dans le site web <www.irpp.org>.

Pour réfléchir à l'État-providence canadien, à ses réalisations passées comme aux défis à venir, j'aimerais tout d'abord évoquer la pensée d'Amartya Sen, prix Nobel d'économie de 1998. Une pensée clairement résumée dans son populaire ouvrage *Development as Freedom*, qui traite surtout d'économie du développement mais dont les leçons s'appliquent à la politique sociale des pays riches comme des moins riches.

Selon le grand économiste, la liberté devrait être le premier objectif et le principal moyen du développement. Toute société devrait ainsi offrir à ses citoyens la liberté de vivre en conformité avec leurs choix.

C'est notamment sur ce principe que s'est élaboré l'État-providence canadien, dont les débuts remontent à la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. L'accent était mis alors sur le plein emploi et la sécurité économique de ceux qui étaient sans travail pour cause de récession, de maladie ou de vieillesse. Mais on a aussi mis l'accent dès cette période sur des mesures concrètes d'investissement dans le capital humain, d'abord en prolongeant les années de scolarité obligatoire, en élargissant par la suite l'accès à l'enseignement supérieur et, plus récemment, en favorisant le développement pendant la petite enfance.

La pensée d'Amartya Sen réclame des décideurs qu'ils privilégient les capacités des citoyens et suppriment les obstacles à leur pleine participation sociale, de manière à leur permettre d'exploiter leurs talents et leur potentiel. En exemple des politiques sociales favorables à cet épanouissement, il cite souvent les mesures qui combattent la pauvreté, des soins de santé appropriés et un meilleur accès à l'éducation.

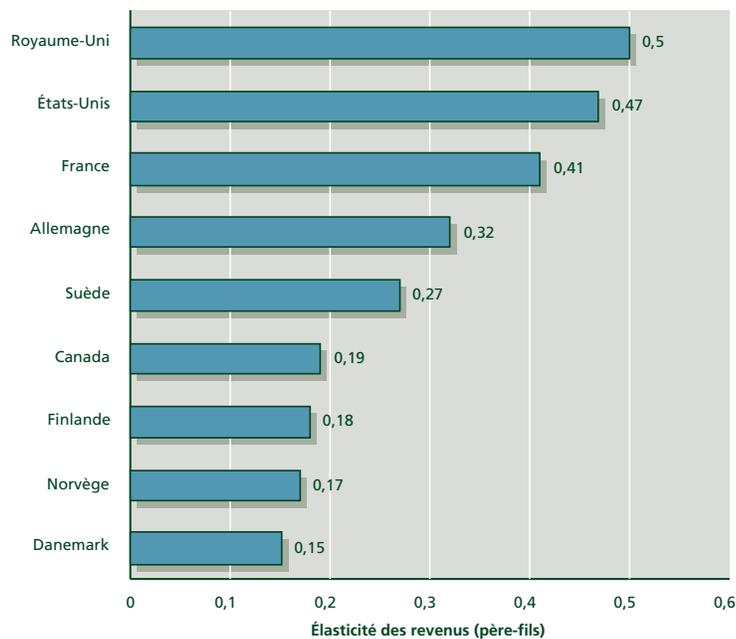
Ce point de départ me sert à établir, avec la situation des enfants, ce qui me semble être un lien évident que ne font pas directement Amartya Sen ou d'autres. C'est ainsi qu'en analysant ce groupe bien particulier, on peut relier d'une part les concepts de liberté et de capacité et, d'autre part, les mesures concrètes et les leviers politiques qui en permettent l'expression. La liberté prend ici le sens d'accorder aux enfants la possibilité d'aller au bout de leurs talents. Dans une large mesure, il s'agit pour eux d'être libres d'exploiter pleinement leur potentiel; d'avoir, une fois adultes, une vie qui ne soit pas déterminée par leurs antécédents familiaux. Autrement dit, il s'agit de leur assurer une véritable égalité des chances.

En tant qu'économiste, j'ai tendance à considérer ces enjeux en rapport à leurs implications pour le marché du travail, bien que leur portée dépasse évidemment les questions de revenus et de salaires. Les Canadiens s'enorgueillissent souvent de vivre dans une société où les inégalités sont moins extrêmes que celles qui caractérisent leur voisin américain. Mais au-delà des inégalités observées ici et maintenant, ce texte tentera de déterminer les inégalités telles qu'elles se manifestent à travers les générations.

Sous certains aspects, une grande inégalité de revenus ne témoigne pas nécessairement de ce que Sen appelle une « non-liberté » et pourrait même être tolérée par les plus démunis. Ce serait le cas s'il y avait circulation et mobilité entre les générations, si les enfants des foyers pauvres pouvaient aspirer, une fois adultes, à des revenus aussi intéressants que ceux des foyers riches. De la même façon, le même degré d'inégalité peut avoir, ici et maintenant, des répercussions très différentes sur la cohésion sociale et

GRAPHIQUE 1

Le pourcentage d'augmentation des revenus à l'âge adulte d'un fils pour chaque point de pourcentage d'augmentation des revenus de son père varie d'un facteur minimum de deux dans l'ensemble des pays riches.



Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004.

le bien-être individuel lorsqu'il y a faible mobilité intergénérationnelle dans les revenus.

Historiquement, les sociétés nord-américaines ont ainsi promis à de nombreux immigrants que leurs enfants auraient la possibilité d'y vivre une vie meilleure, et c'est justement ce qui les a incités à s'expatrier malgré les grandes difficultés qui les attendaient.

À première vue, les Canadiens ont d'excellentes raisons de se réjouir de leur mobilité intergénérationnelle, surtout en comparaison d'autres pays. L'importance du lien entre les revenus des enfants devenus adultes et ceux de leurs parents au moment où ils les

élevaient est l'un des indices directs de mobilité intergénérationnelle dans les revenus. Par rapport à la moyenne des familles, ce lien détermine l'avantage transmis à leurs enfants par des parents à revenus élevés. Ou, bien entendu, le désavantage dont hériteront les enfants de parents à faibles revenus.

Le graphique 1 illustre, pour différents pays de l'OCDE, la progression des revenus d'un enfant devenu adulte pour chaque point de pourcentage d'augmentation des revenus de ses parents. Plus cette donnée est élevée, moins il y a mobilité intergénérationnelle. Les résultats indiquent une assez forte variation (facteur minimum

de deux) de la transmission des avantages aux enfants des pays riches. On observe également que l'avantage hérité des parents n'est dans aucun pays vraiment inférieur à un cinquième.

Les sociétés où la mobilité intergénérationnelle est la plus faible sont celles des États-Unis, du Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, de la France, où chaque augmentation de 10 p. 100 des revenus parentaux implique que les revenus de leurs enfants seront supérieurs de quatre ou cinq pour cent. À l'autre extrémité se trouvent le Danemark, la Norvège, la Finlande et le Canada, où ce rapport est plus de deux fois moins important.

C'est ainsi qu'au Canada, à la fin des années 1970, le revenu marchand des familles du quintile supérieur était environ 2,75 fois plus élevé que celui du quintile inférieur. La donnée 0,19 du graphique 1 indique que les revenus à l'âge adulte d'un enfant né d'une famille de la tranche supérieure seraient plus élevés d'environ 20 p. 100 par rapport à la tranche inférieure. Aux États-Unis ou au Royaume-Uni, ce rapport serait plutôt de l'ordre de 66 p. 100.

Mais que veulent dire, au juste, ces données? Celles du graphique 1 sont purement descriptives. Par elles-mêmes, elles n'expliquent pas les variations qu'on observe entre les différents pays et au chapitre de la mobilité intergénérationnelle. Dans le domaine des politiques publiques, l'efficacité repose non seulement sur la connaissance des corrélations brutes, mais sur la compréhension des processus de causalité. Je m'attarderai donc à deux des nombreux mécanismes qui sous-tendent ces graphiques et qui offrent des possibilités distinctes touchant l'application des politiques

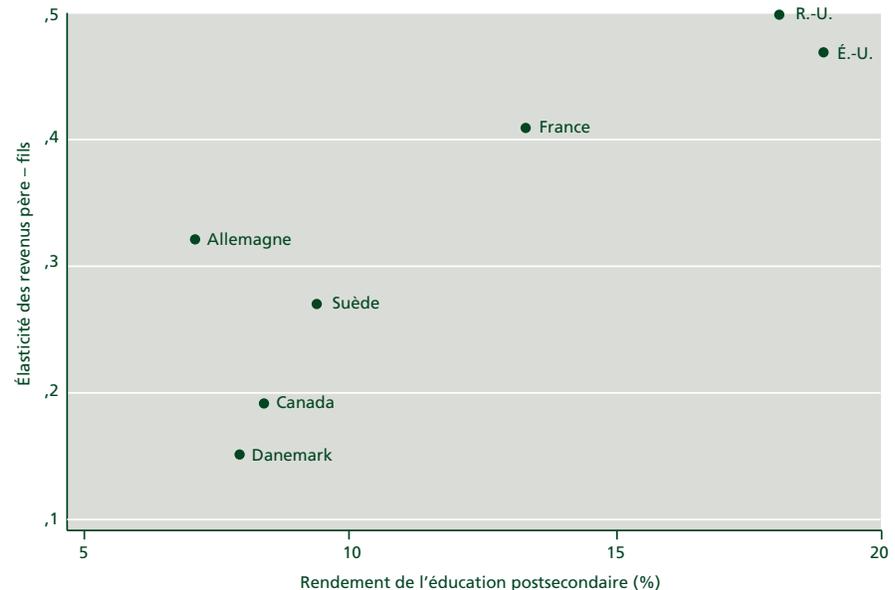
publiques. Le premier a trait au fonctionnement du marché du travail, le second aux avantages relatifs d'une politique donnée.

Plus il y a inégalité sur le marché du travail, moins il y a mobilité intergénérationnelle. Le rendement de l'éducation supérieure est l'un des principaux déterminants du niveau d'inégalité des revenus. Le graphique 2 montre que les revenus du père et du fils sont d'autant plus rapprochés que le rendement tiré des études supérieures est grand. On y observe un schéma de dispersion entre les estimations de mobilité intergénérationnelle des revenus du graphique 1 et le taux de rendement tiré des études postsecondaires (par rapport aux études secondaires). Pour les pays considérés, le rapport est clairement positif. Les trois pays où ce rendement est supérieur à 10 p. 100 (États-Unis, Royaume-Uni et France, respectivement 18,9; 18,1 et 13,3 p. 100) sont aussi ceux où la mobilité intergénérationnelle est la plus faible.

Ce schéma peut s'expliquer de diverses façons, mais on peut supposer que les pays dont le rendement est le plus élevé ont des politiques et des structures très différentes d'accès à l'enseignement supérieur, puisque les restrictions à la diplomation universitaire comptent parmi les causes d'un fort rendement. De ce point de vue, un rendement élevé pourrait aussi traduire une inégalité des chances. Qui plus est, il modifie les incitatifs des parents, puisque ceux d'entre eux qui valorisent l'éducation investissent davantage dans celle de leurs enfants. Cette explication est centrée sur la structure des avantages et investissements privés relatifs aux enfants, mais elle soulève aussi la question des différences en ce qui concerne les possibilités offertes aux enfants, dans la

GRAPHIQUE 2

Plus le rendement des dépenses privées en éducation postsecondaire est élevé, plus la mobilité intergénérationnelle des revenus est faible.



Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004 et OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2003.

mesure où les enfants de familles à revenus élevés tendront à mieux profiter des avantages d'une éducation supérieure. Par conséquent, le second facteur susceptible d'expliquer les différences de mobilité intergénérationnelle d'un pays à l'autre concerne les possibilités offertes aux enfants et la nature des investissements publics dont ils font l'objet.

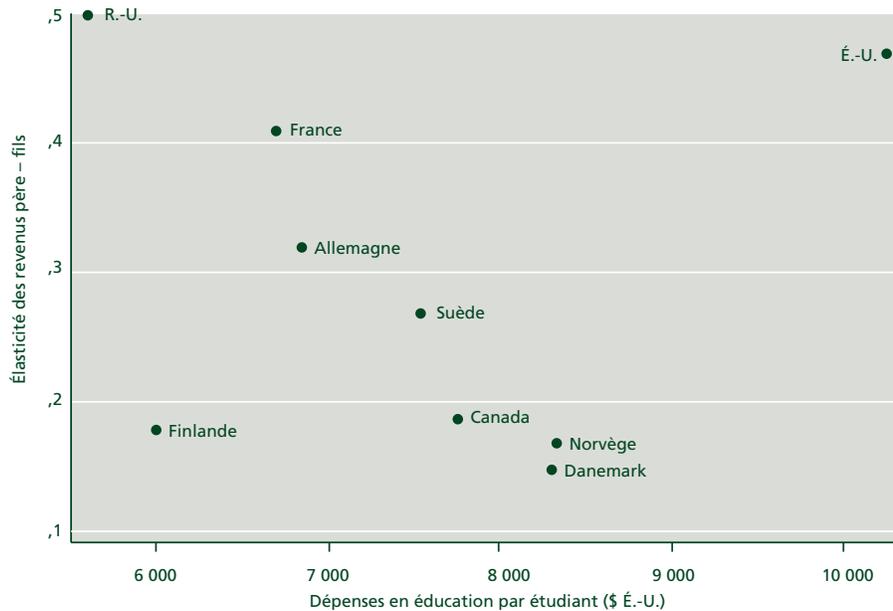
L'augmentation des investissements « progressistes », soit ceux qui profitent relativement plus aux enfants moins privilégiés, affaiblit le lien entre revenus des parents et des enfants. Traditionnellement, cela était considéré comme un aspect clé de l'école publique. Le niveau des dépenses publiques consacrées à l'éducation varie beaucoup selon les pays. C'est ce

qu'illustre le graphique 3, qui met en relation les données du graphique 1 avec les dépenses d'éducation par étudiant.

On estime généralement que la mobilité intergénérationnelle est d'autant plus grande que les dépenses par étudiant sont élevées. Mais le rapport entre dépenses publiques et mobilité n'est pas aussi simple. Les États-Unis, par exemple, constituent un cas à part, car en dépit du niveau le plus élevé des dépenses publiques, le lien entre les revenus des pères et de leurs enfants y est très étroit. De même, le Royaume-Uni et la Finlande dépensent par étudiant une somme plus faible et à peu près identique, mais la mobilité intergénérationnelle varie grandement de l'un à l'autre. C'est donc dire que

GRAPHIQUE 3

Le niveau de même que la structure des dépenses en éducation déterminent le degré de mobilité intergénérationnelle dans les revenus.



Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004 et OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2003.

la façon dont l'argent est dépensé compte tout autant que le niveau des dépenses publiques. Autrement dit, la structure des systèmes d'éducation, de même que la manière dont les capacités cognitives des enfants sont développées pour leur permettre de tirer parti des différentes possibilités qui leur seront offertes, a une grande importance.

La meilleure façon de comprendre ces schémas consiste à déterminer dans quelle mesure les investissements publics profitent relativement plus aux enfants défavorisés. Une façon de mesurer si c'est le cas ou non consiste à évaluer dans quelle mesure les aptitudes et les capacités des enfants sont liées au niveau d'éducation des

parents. Si, par exemple, la faculté de lire et de compter à l'âge adulte dépendait étroitement du niveau d'éducation des parents, on en conclurait que les dépenses en éducation ont peu d'effet sur le nivellement des avantages et inconvénients liés à l'origine familiale et que les investissements publics n'ont guère été « progressistes ».

Ces données existent pour sept des pays à l'étude, et leur rapport avec la mobilité intergénérationnelle est illustré au graphique 4. On note un lien positif très fort entre la mobilité intergénérationnelle des revenus, et le gradient des capacités de lecture et de calcul des enfants devenus adultes et le niveau d'éducation de leurs parents,

seule l'Allemagne faisant exception à cette règle.

Ce schéma témoigne de l'inégalité des investissements privés et publics dans les enfants. Dans la mesure où l'inégalité des revenus est plus forte dans un pays, on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que les bénéfices d'un niveau donné d'investissements y soient plus importants, mais aussi que le niveau et la répartition de ceux-ci soient différents. Dans un pays où les inégalités de revenus sont plus grandes, l'investissement que font les parents riches et pauvres pour leurs enfants devrait aussi se caractériser par de plus grandes inégalités avec, par conséquent, une mobilité intergénérationnelle dans les revenus réduite.

Mais cela dépendra aussi de la façon dont les enfants de milieux moins favorisés profitent davantage des programmes publics. Dans certaines circonstances, les programmes gouvernementaux universels peuvent réduire l'écart entre l'investissement dont bénéficient les enfants riches et pauvres. Si le premier dollar investi produit la plus forte augmentation du bien-être chez les enfants, les enfants pauvres devraient donc mieux en profiter que les plus riches lorsque les gouvernements investissent également dans l'ensemble des enfants. Les données du graphique 4, par exemple, indiqueraient que les États-Unis et le Royaume-Uni encaissent assez peu de dividendes par dollar dépensé, parce que la structure de leurs systèmes éducatifs renforce les avantages et les inconvénients liés au milieu familial plutôt que de les niveler. Selon ce graphique, le Canada se retrouve à l'autre extrême, aux côtés de pays comme le Danemark et la Norvège. La grande promesse des gouvernements qui ont investi dans l'éducation uni-

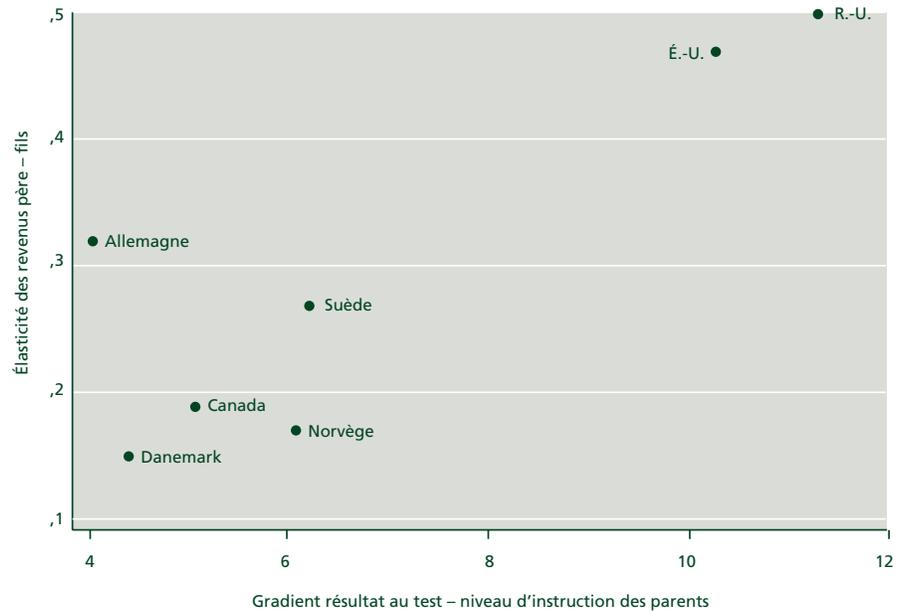
verselle et l'accès à l'enseignement universitaire était d'assurer aux enfants de milieux moins privilégiés le coup de pouce nécessaire pour suivre le même parcours que leurs camarades plus favorisés. Le graphique 4 semble indiquer que de grandes différences subsistent encore entre les États-providence des pays riches, ce qui offre en soi un important indice des raisons pour lesquelles les avantages économiques transmis des parents aux enfants varient selon les pays.

En somme, la mobilité intergénérationnelle dans les revenus au Canada est plus élevée que dans les autres pays riches parce que, premièrement, les inégalités du marché du travail et le rendement tiré de l'éducation y sont relativement faibles et, deuxièmement, parce que les investissements publics et privés dans les enfants ont été relativement progressistes. Mais cela s'applique à la situation des 30 dernières années environ, soit celle d'une génération née dans les années 1960, qui a fait ses études secondaires et universitaires dans les années 1970 et 1980, et qui s'est intégrée au marché du travail dans les années 1990. On ne peut donc la transposer directement aux nouveau-nés et aux élèves du primaire de la période actuelle, qui fréquenteront les collèges et les universités dans les années 2020 et accéderont au marché du travail dans les années 2030.

L'avenir nous réserve deux défis. Le premier concerne l'accès à l'éducation. L'augmentation des droits de scolarité est à peu près inévitable et, si l'on se fie à l'expérience des années 1990 et aux conclusions du rapport Rae sur l'éducation postsecondaire en Ontario, publié récemment, nous assisterons sans doute aussi à court terme à la décentralisation du processus d'éta-

GRAPHIQUE 4

Plus la mobilité intergénérationnelle dans les revenus est faible, plus le gradient entre les capacités cognitives des enfants et le niveau d'instruction des parents est élevé.



Source : Miles Corak, « Do Poor Children Become Poor Adults? Lessons for Public Policy from a Cross Country Comparison of Generational Earnings Mobility », 2004 et Esping-Andersen, « Unequal Opportunities and the Mechanisms of Social Inheritance », dans Miles Corak (dir.), *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

blissement des droits de scolarité. Ceux-ci continueront vraisemblablement d'augmenter, mais ils varieront également beaucoup plus d'une province à l'autre, ainsi que d'un établissement et d'un domaine d'étude à l'autre. Dans un avenir rapproché, on peut donc s'attendre à un système d'éducation postsecondaire nettement plus différencié qu'aujourd'hui.

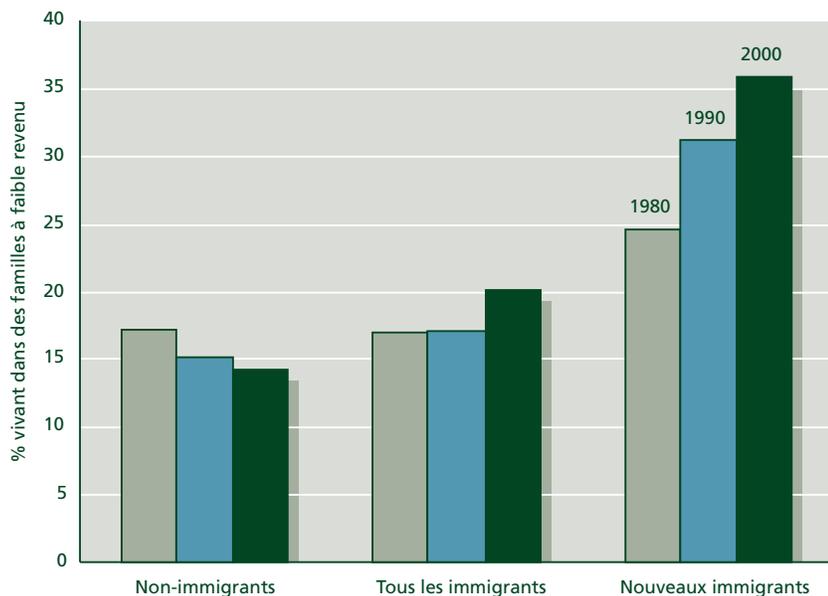
C'est dans ce contexte que l'accessibilité à l'éducation supérieure suscite des craintes grandissantes. Et bien qu'on doive peut-être envisager d'augmenter le financement public et de réviser nos programmes d'aide financière aux étudiants, surtout pour ceux d'entre eux

qui sont issus de familles à faibles revenus, la question de l'accessibilité déborde largement les strictes considérations financières.

On analyse souvent en termes très généraux l'accès à l'éducation supérieure, en se demandant essentiellement si les revenus familiaux influent sur la fréquentation des futurs étudiants. Mais dans les prochaines années, la problématique de l'accessibilité pourrait s'étendre pour inclure les établissements universitaires et les domaines d'études. Ainsi, les critères de sélection des universités pourraient aussi influencer sur la mobilité intergénérationnelle.

GRAPHIQUE 5

Nouveaux immigrants vivant dans des familles à faible revenu, 1980, 1990, 2000



Si les enfants de familles à revenus élevés ont plus de chances de maîtriser les aptitudes liées aux domaines valorisés sur le marché du travail, le relèvement des normes de sélection et l'élaboration de nouveaux critères pourraient resserrer les liens entre les antécédents familiaux et la popularité de certains établissements ou domaines d'études postsecondaires. De ce point de vue, il est important pour les responsables de l'élaboration des politiques de comprendre quels sont les obstacles non financiers à l'éducation supérieure, en ce qui touche notamment les circonstances qui favorisent, dès le plus jeune âge, la poursuite d'études postsecondaires.

C'est ainsi que les craintes liées à la mobilité intergénérationnelle devraient inciter les responsables de l'élaboration des politiques à centrer

leur action sur la famille, et notamment sur son rôle dans le développement des aptitudes cognitives des enfants. Les aptitudes sociales et cognitives constituent un important facteur des revenus à long terme; or, elles ne sont que faiblement associées à la performance scolaire. Le rendement cognitif est plus étroitement lié au « capital culturel » – ou au « style parental » – qu'à la richesse matérielle. En fait, l'investissement parental dont l'influence est vraiment décisive n'est pas de nature financière. L'impact de l'éducation, du travail et des revenus est avant tout déterminé par l'influence des parents sur le rendement cognitif de l'enfant. Et comme l'illustre le graphique 4, les sociétés qui parviennent le mieux à niveler ce terrain savent d'autant mieux promouvoir la mobilité intergénérationnelle.

C'est aussi pourquoi plus du tiers des enfants canadiens de familles à faibles revenus deviennent des adultes aux revenus peu élevés, malgré le rapport plutôt faible entre les revenus des parents et des enfants. En général, le Canada reste une société très mobile à travers les générations, mais une proportion appréciable des enfants n'en profite pas vraiment.

Les initiatives en faveur de la petite enfance joueraient sans doute un rôle décisif en matière de mobilité intergénérationnelle. Le cas échéant, on pourrait réclamer des responsables de l'élaboration des politiques qu'ils s'efforcent d'égaliser l'influence des familles sur les aptitudes, les valeurs et la motivation de leurs enfants. L'efficacité de telles mesures sur la mobilité intergénérationnelle dépendra de leur effet réel et des avantages relatifs qu'elles procureront aux enfants de familles défavorisées.

Le second défi majeur concerne l'immigration.

Le visage de l'immigration a beaucoup changé au cours des vingt dernières années; aussi l'expérience du passé nous sera-t-elle de faible utilité pour l'avenir. Dans les années 1960, 75 p. 100 des immigrants provenaient d'Europe et des États-Unis. Cette proportion a baissé à 40 p. 100 dans les années 1970, puis à 20 p. 100 seulement dans les années 1990. Plus de six immigrants canadiens sur dix proviennent aujourd'hui du Moyen-Orient et de l'Asie, soit une proportion deux fois plus grande que dans les années 1970.

Les immigrants sont en moyenne plus scolarisés que les Canadiens nés au pays, mais leur maîtrise du français ou de l'anglais n'est pas aussi bonne.

Cette structure en évolution de l'immigration, combinée à un climat économique où le niveau de littéracie est beaucoup plus important que par le passé, a entraîné une baisse marquée de l'intégration économique des immigrants. Au début des années 1970, les nouveaux immigrants gagnaient 10 p. 100 de moins que leurs concitoyens nés au pays. Ils gagnaient 30 p. 100 de moins au début de la décennie suivante et 60 p. 100 de moins 10 années plus tard. Ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la situation s'est légèrement redressée.

Comme l'illustre le graphique 5, ce phénomène a provoqué une augmentation du pourcentage des familles immigrantes à faibles revenus. De 1980 à 2000, cette proportion a légèrement baissé parmi les familles canadiennes, soit de 17 à 14 p. 100, mais elle a augmenté parmi les nouveaux immigrants, de 25 p. 100 à un peu plus de 35 p. 100. À l'heure actuelle, plus du tiers des nouvelles familles immigrantes vivent de faibles revenus.

Bref, la capacité des familles immigrantes d'offrir à leurs enfants le meilleur début de vie possible a sensiblement diminué. D'où certaines inquiétudes pour la mobilité intergénérationnelle. On se réjouira cependant de la rapidité avec laquelle les jeunes immigrants s'adaptent à la réalité du système d'enseignement primaire canadien. Il est particulièrement remarquable d'observer les progrès des enfants de parents dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais. À quatre ou cinq ans, au début de la maternelle, les résultats qu'ils obtiennent à une série de tests de lecture, d'écriture et de mathématiques sont de 20 à 30 p. 100 inférieurs à ceux de leurs camarades. Mais dès

l'âge de dix ou onze ans, soit à la fin de l'école primaire, ils ont rattrapé et parfois dépassé les enfants nés de parents canadiens et ayant le français ou l'anglais pour langue maternelle.

Pour maintenir la forte mobilité des générations antérieures, nous devons faire en sorte, dans les décennies à venir, que ces progrès se poursuivent jusqu'à la fin du secondaire.

L'égalité des chances implique que l'inégalité des résultats soit inadmissible lorsqu'elle résulte de circonstances différentes. Mais la société et les parents exercent sur les enfants une influence qui peut aplanir ces différences. Pour comprendre ce que signifie vraiment l'égalité des chances et comment la renforcer, nous devons bien connaître les circonstances qui la favorisent. Les parents procurent des avantages à leurs enfants tout d'abord par l'entremise d'un réseau social et d'un soutien financier qui favorisent l'accès à l'éducation et à l'emploi; deuxièmement par un investissement qui les aide à développer leurs aptitudes; et troisièmement par une culture familiale qui influence leurs valeurs et leur motivation.

Ce sont ces trois domaines, chacun correspondant à une définition de plus en plus générale de l'égalité des chances, que les responsables de l'élaboration des politiques devraient tenter de niveler au profit du plus grand nombre. Si l'égalité des chances implique une mobilité intergénérationnelle totale – ce qui voudrait dire qu'aucun lien statistique ne subsiste entre les revenus des parents et ceux de leurs enfants – cela nécessiterait non seulement de neutraliser l'effet du réseau social et de l'investissement, mais aussi celui de la culture familiale.

Mais, comme le note John Roemer, philosophe et politologue de Yale, ce « point de vue ne serait endossé après réflexion que par une fraction de ceux qui s'intéressent à la question ».

Voici à ce propos une mise en garde : pour éliminer complètement l'avantage transmis des parents aux enfants, il faudrait intervenir dans la vie des enfants et des familles à un point que la majorité des citoyens de la plupart des sociétés jugerait intolérable. Déterminer le rapport entre les avantages légués aux enfants et l'égalité des chances ne va pas de soi. Cela nécessite de redéfinir les situations acceptables comme sources de réussite sur le marché du travail, de comprendre l'efficacité de l'action politique et de reconnaître les compromis à faire entre les gains liés à ce nivellement et les pertes en termes d'autres mesures de bien-être.

Mais il est clair que l'ambition d'après-guerre d'étendre toujours davantage l'accès à l'éducation a atteint ses limites. Si la société canadienne veut continuer de promouvoir l'égalité des chances, elle devra investir plus tôt dans la vie des jeunes enfants pour leur assurer les aptitudes et les occasions nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Mais cette réorientation repose sur une conception de l'égalité des chances qui est soutenue de manière variable par les Canadiens, puisqu'elle réclame des politiques publiques modifiant l'influence exercée par les familles sur les aptitudes, les valeurs et la motivation de leurs propres enfants.

L'État-providence canadien saura-t-il mettre en œuvre des programmes qui, dans le contexte d'une diversité croissante, profiteront relativement plus

aux moins privilégiés qu'aux mieux nantis? Tel est le grand défi qui déterminera si la prochaine génération jouira des mêmes chances – ou de la même liberté, selon le terme utilisé par Amartya Sen – que la génération précédente.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

L'émergence des régions transfrontalières : rapport provisoire

L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALE) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) ont amorcé une nouvelle ère dans les relations canado-américaines, non seulement dans le domaine des relations économiques mais plus globalement dans l'interaction entre les deux pays. Les répercussions économiques ont été en bonne partie positives mais une autre manifestation de ces nouvelles relations est les liens de plus en plus divers qui se sont tissés entre les deux pays – particulièrement entre les régions limitrophes ou à proximité de la frontière.

Le projet du PRP sur les liens nord-américains étudie l'émergence des régions transfrontalières et ses répercussions pour le gouvernement du Canada en matière de politiques étrangères, économiques et de développement régional.

Le PRP publie les conclusions du projet à ce jour dans le Rapport provisoire sur l'émergence des régions transfrontalières ainsi que le rapport de la Table ronde qui s'est tenue à Montréal en novembre 2005, ainsi qu'un document de travail sur le sondage de dirigeants clés sur les frontières Canada-États-Unis et une note de breffage contenant un sommaire exécutif de ces rapports sont également disponibles sur le site web du PRP.

La famille en évolution

Jeff Carr
 Projet de recherche
 sur les politiques
 Gouvernement du Canada

Cet article donne un aperçu des changements intervenus dans les familles canadiennes au cours des dernières décennies. Trois dimensions sont étudiées : la formation d'unions, le nombre d'enfants et le moment de leur naissance, et le comportement en matière d'emploi.

Ce rapport présentera des données et des projections tirées du modèle LifePaths¹, conçu et entretenu par Statistique Canada. LifePaths est un modèle longitudinal dynamique de microsimulation des personnes et des familles. Au moyen d'équations de comportement estimées en s'appuyant sur des microdonnées historiques provenant de sources diverses, LifePaths crée des cheminements de vie synthétiques allant de la naissance au décès représentatifs d'antécédents de la population canadienne. Grâce à ces cheminements de vie synthétiques, nous pouvons étudier aussi bien les tendances passées que futures.

Formation d'unions

La formation d'unions a énormément changé au Canada; le simple fait que cette section s'intitule « formation d'unions » au lieu de « mariages » est révélateur. Une donnée surprenante est celle de la fraction de la population ayant formé une union, qui est demeurée pratiquement inchangée. Bien qu'une fraction constante de la population (60 p. 100)² ait été engagée dans une union à n'importe quel moment au cours des 35 dernières années, le caractère de ces unions a varié considérablement; en effet, la fraction des personnes mariées a baissé de 60 à 49 p. 100 de la population, tandis que la proportion de personnes en union de fait suivait une tendance opposée en passant de 1 à 11 p. 100 de la population.

La fraction des personnes mariées est essentiellement un résidu historique. En ce qui concerne la formation de nouvelles unions, la tendance aux unions de fait est beaucoup plus prononcée. En 1970, il y avait environ cinq mariages pour chaque formation d'une union de fait; en 1987 le ratio

était de un pour un, alors qu'aujourd'hui, en 2005, il y a deux formations d'unions de fait pour chaque mariage.

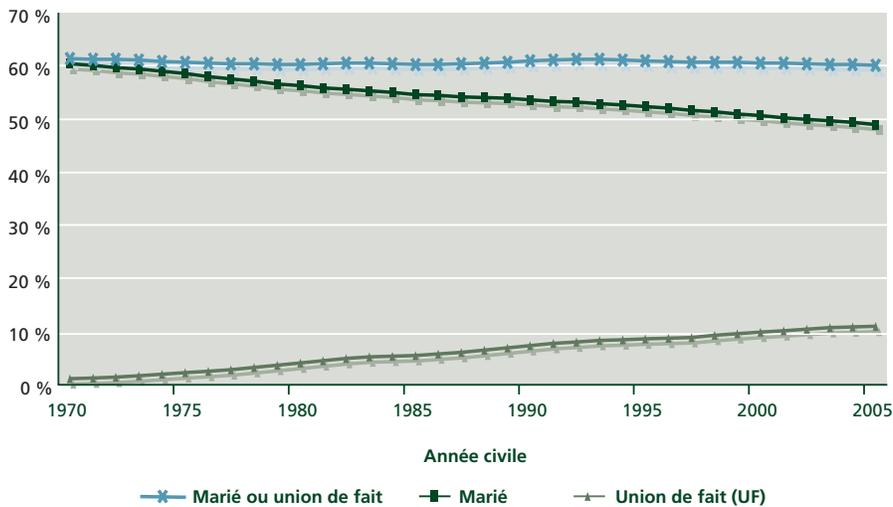
Cette tendance à la formation d'unions de fait s'accompagne d'une tendance à l'augmentation du nombre d'unions en général au cours d'une vie. Alors que les personnes appartenant aux cohortes de naissance d'avant 1930 pouvaient s'attendre à former une union au cours de leur vie, les cohortes plus récentes peuvent s'attendre à en former davantage, jusqu'à près de deux par personne en moyenne pour la cohorte de naissance de 1975.

Enfin, le moment de la formation d'une union change considérablement. Dans chaque génération suivant la cohorte de naissance de 1945, on remet à plus tard dans la vie la formation d'une première union. Une explication à ce phénomène se trouverait dans le fait que les femmes reportent la formation de leur union jusqu'à ce que leur scolarité soit terminée et leur carrière, établie. Cependant, comme on a observé des reports comparables chez les deux sexes, les femmes ne

Jeff Carr est agent de recherche en politiques au Projet de recherche sur les politiques du gouvernement du Canada.

GRAPHIQUE 1

Fraction de la population par état matrimonial



peuvent à elles seules expliquer cette tendance. Il est intéressant de constater que le moment de la première union a chuté de façon spectaculaire dans les cohortes de naissance comprises entre 1900 et 1935, et que malgré les augmentations récentes, les gens forment toujours leur première

union à un âge plus précoce que les personnes nées au début du XX^e siècle.

Nombre d'enfants et moment de leur naissance

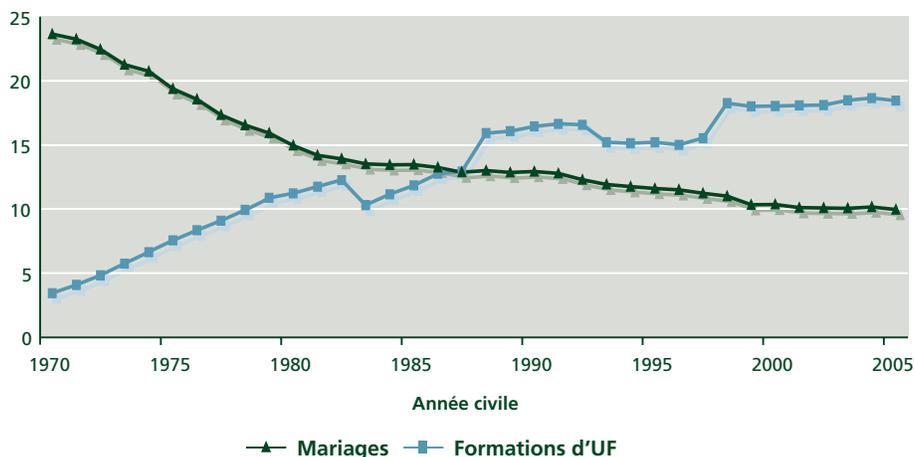
Un deuxième facteur clé de l'évolution des familles se trouve dans le nombre d'enfants nés de femmes canadiennes

et le moment de leur naissance. Le baby-boom, qui s'est produit dans les vingt années suivant la Deuxième Guerre mondiale, est un phénomène bien connu, mais ses éléments moteurs ne sont pas toujours bien compris. Deux mouvements majeurs ont contribué à donner au baby-boom sa taille relativement importante. Ils sont décrits dans le graphique 5. D'abord, une forte hausse de la fécondité chez les femmes nées entre 1915 et 1930 a entraîné un grand nombre de naissances entre 1945 et 1965. Mais ensuite, une brusque chute de la fécondité des cohortes suivantes a non seulement ramené les taux de fécondité bien en deçà des niveaux du baby-boom, mais aussi sous le niveau historique de fécondité au Canada.

De nombreux facteurs entrent sans doute en jeu dans la croissance et le déclin consécutifs de la fécondité, mais il faut surtout considérer le moment de la naissance de l'enfant. L'âge de la femme à la première naissance est un indicateur important de la fécondité au cours d'une vie. Le graphique 6 montre l'âge moyen des femmes au moment de la première naissance selon la cohorte de naissance. Comme on pouvait s'y attendre, au cours de la période de croissance de la fécondité, l'âge à la première naissance a diminué alors que, dans la période de baisse de fécondité qui a suivi, l'âge à la première naissance a augmenté considérablement. Le fait que l'on attende aussi longtemps pour fonder une famille est un autre aspect important à prendre en compte lorsque l'on réfléchit aux cheminements des personnes et aux nouvelles expériences de vie des parents et de leurs enfants attribuables à la fécondité différée.

GRAPHIQUE 2

Formations d'unions pour 1 000 Canadiens



Comportement en matière d'emploi

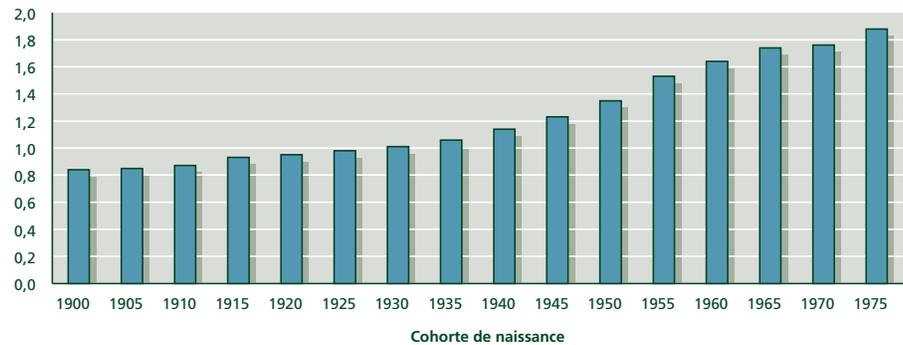
Un dernier aspect de l'évolution de la famille est le comportement en matière d'emploi. Le graphique 7 montre un changement impressionnant dans cette relation. Les familles à un seul pourvoyeur, qui étaient autrefois majoritaires, sont aujourd'hui deux fois moins nombreuses que les familles à deux pourvoyeurs. En outre, ces tendances ont été fortes et constantes au cours des 35 dernières années et ne montrent aucun signe d'essoufflement. Ce phénomène a des conséquences non négligeables sur le travail domestique. Si l'on considère que, traditionnellement, un des deux membres du couple se consacrait au travail domestique au lieu d'occuper un emploi rémunéré, comment ce travail est-il effectué aujourd'hui avec deux personnes ayant un travail rémunéré? Ces personnes accomplissent-elles ces tâches en plus de leur travail rémunéré, ou embauchent-elles du personnel rémunéré pour faire faire les travaux domestiques qui étaient autrefois la responsabilité du conjoint non employé?

Conclusion

La famille canadienne a connu des changements phénoménaux. La formation des unions, le nombre d'enfants et le moment de leur naissance, ainsi que la participation au marché du travail des membres de la famille en sont quelques exemples. En général, il semble y avoir de moins en moins d'attachement à la vie familiale, et de plus en plus d'intérêt pour le marché du travail, la carrière. Comment cette nouvelle dynamique modifie-t-elle l'existence des familles canadiennes? Est-il nécessaire de

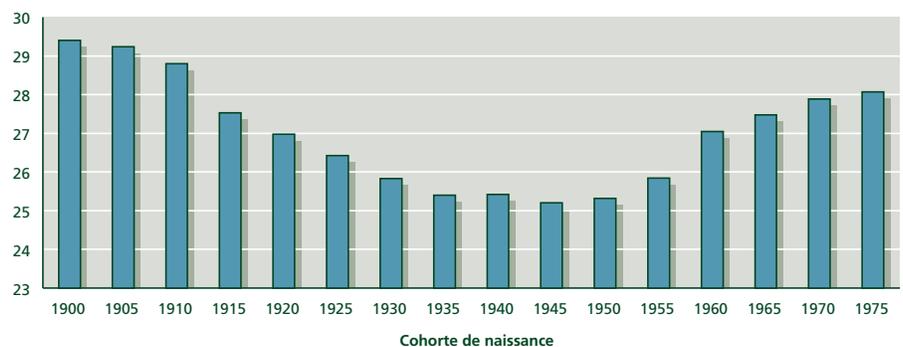
GRAPHIQUE 3

Nombre moyen d'unions formées au cours d'une vie



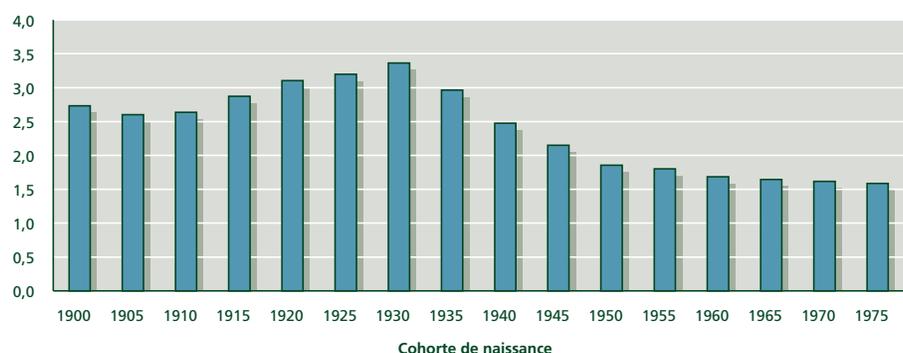
GRAPHIQUE 4

Âge moyen à la formation de la première union



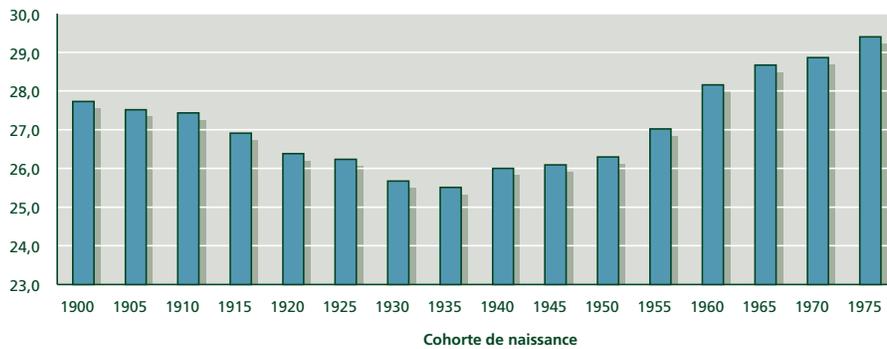
GRAPHIQUE 5

Nombre moyen d'enfants par femme au cours d'une vie



GRAPHIQUE 6

Âge moyen à la première naissance (mères)



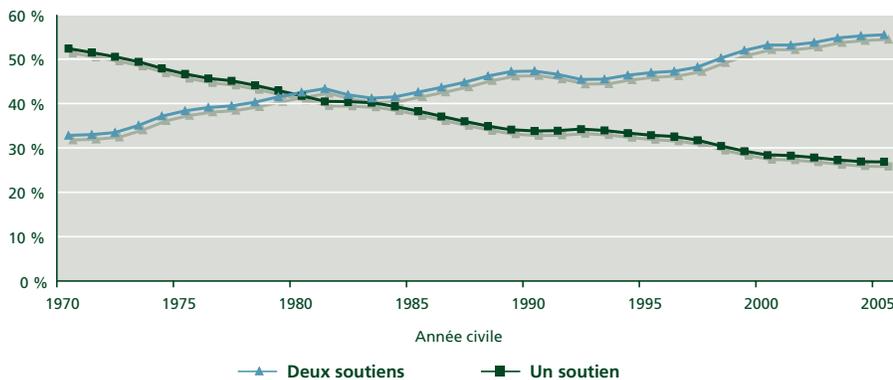
renouveler les relations entre les gouvernements et les familles? Ces tendances sont-elles alimentées par le choix individuel ou la nécessité économique? Par cet article, nous cherchons à constituer un ensemble de données pour mieux formuler ces questions et ainsi établir les fondements de futurs travaux de recherche.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

GRAPHIQUE 7

Fraction de la population par genre de famille économique



Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne

Jeff Carr
Projet de recherche
sur les politiques
Gouvernement du Canada

Cet article décrit les résultats d'une simulation LifePaths des transitions individuelles dans la population active. Cette simulation a pour objet d'étudier les parcours professionnels des personnes, l'évolution de ces parcours au fil du temps et leurs variations entre les différents groupes.

Il existe trois situations d'activité possibles dans le modèle LifePaths, l'emploi rémunéré (ER), le travail indépendant (TI) et l'inactivité (IA). Tout au long de sa vie, une personne passera plusieurs fois d'une situation d'activité à l'autre. Il y a sept transitions possibles entre ces situations¹, mais la vaste majorité de ces changements sont de l'emploi rémunéré à l'inactivité et vice-versa. Par conséquent, cet article se concentrera sur le nombre de transitions de l'emploi à l'inactivité.

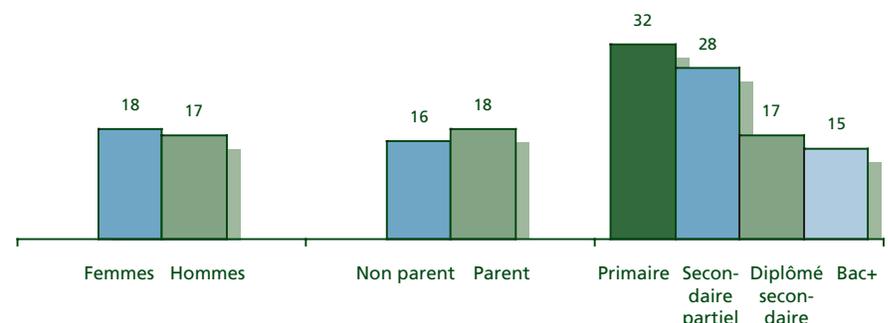
Il convient de remarquer que les raisons des transitions ne sont pas étudiées ici. Par exemple, une transition d'un emploi rémunéré à l'inactivité serait consignée, peu importe si la personne a quitté son emploi, a été congédiée, a pris un congé de maternité, a brièvement quitté les rangs de la population active pour ensuite prendre un autre emploi, ou a pris sa retraite. Par conséquent, il est un peu difficile de dire si une transition donnée est « bonne » ou « mauvaise ». Cependant, le nombre de transitions

de tous genres qui se sont produites au cours de la vie d'une personne permet de mesurer la stabilité de la vie professionnelle, car plus il y a de transitions, moins il y a de stabilité. En général, la plupart des gens préfèrent, en cette matière, la stabilité à l'instabilité.

Les données sur les transitions sont divisées en quatre dimensions clés à des fins d'analyse. La première dimension, la cohorte de naissance, permettra d'examiner comment les cheminements en matière d'emploi ont évolué d'une génération à l'autre. Les trois autres dimensions (sexe, niveau de scolarité, condition parentale) nous permettent de constater comment les historiques d'emploi peuvent varier selon les groupes. Afin de normaliser les données en fonction de l'importante augmentation de la participation des femmes à la population active, la mesure que nous utiliserons est le nombre de transitions par personne-année en emploi. Sans cette normalisation, le nombre de transitions chez les femmes est de loin inférieur à celui des hommes, surtout dans les cohortes de naissances plus anciennes, car de nombreuses femmes n'ont jamais fait partie de la population active et n'ont donc jamais connu de transition, ce qui aurait fait baisser la moyenne.

GRAPHIQUE 1

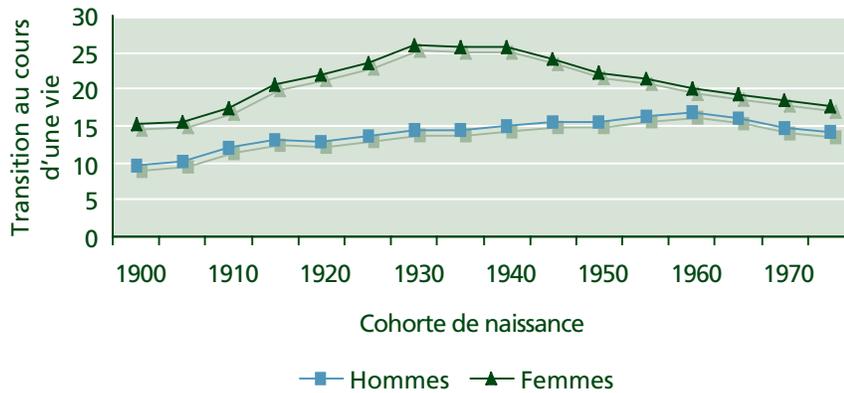
Transitions de l'emploi au non-emploi, au cours d'une vie (cohorte de naissances de 1975)



Jeff Carr
est agent de recherche
en politiques au
Projet de recherche sur les politiques
du gouvernement du Canada.

GRAPHIQUE 2

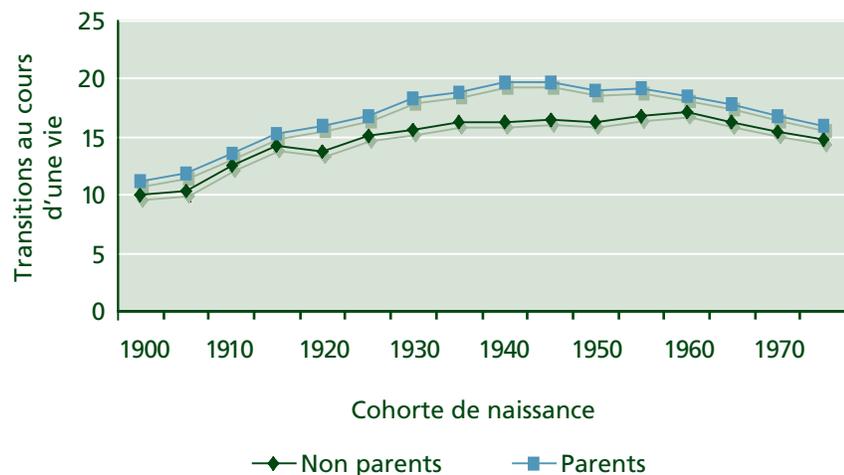
Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par sexe*



*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

GRAPHIQUE 3

Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par condition parentale*



*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

Résultats descriptifs pour une cohorte unique

Le graphique 1 expose les différences en matière de transition entre les différents groupes. Ce graphique illustre les données de la cohorte de naissance de 1975. Suivra un examen des tendances au fil du temps.

De toute évidence, cette cohorte, examinée sous l'angle de ces trois dimensions, révèle plusieurs différences au plan des expériences individuelles. Premièrement, les femmes connaîtront davantage de transitions en matière d'emploi que les hommes, soit une de plus environ au cours d'une vie. Il y aurait plusieurs explications à cette tendance, la plus évidente étant que les femmes quittent la population active lorsqu'elles ont des enfants. Cependant, d'autres facteurs peuvent entrer en jeu, comme le type d'emploi occupé par les femmes, le rôle traditionnel de l'homme en tant que pourvoyeur principal, qui oblige des femmes à adapter leur travail à celui de leur mari, ou le niveau de scolarité.

Les parents font face à davantage de transitions dans la population active que les personnes qui n'ont pas d'enfants, ce qui n'est guère surprenant compte tenu du fait que les femmes quittent la population active lorsqu'elles ont des enfants, pour une courte période au moins.

Bien que les écarts hommes-femmes et parents-non parents soient dignes d'intérêt, ils sont nettement moins marqués que les variations attribuables au niveau de scolarité. Il est évident que moins une personne est scolarisée, plus son expérience dans la population active risque d'être turbulente, les personnes d'éducation primaire connaissant deux fois plus de transitions que les diplômés universitaires. La vraie coupure dans le nombre de transitions semble survenir lorsqu'une personne

obtient son diplôme d'études secondaires; en effet, par rapport à une personne n'ayant pas terminé son secondaire, le diplômé du secondaire ne connaîtra que la moitié des transitions.

Variations d'une cohorte à l'autre

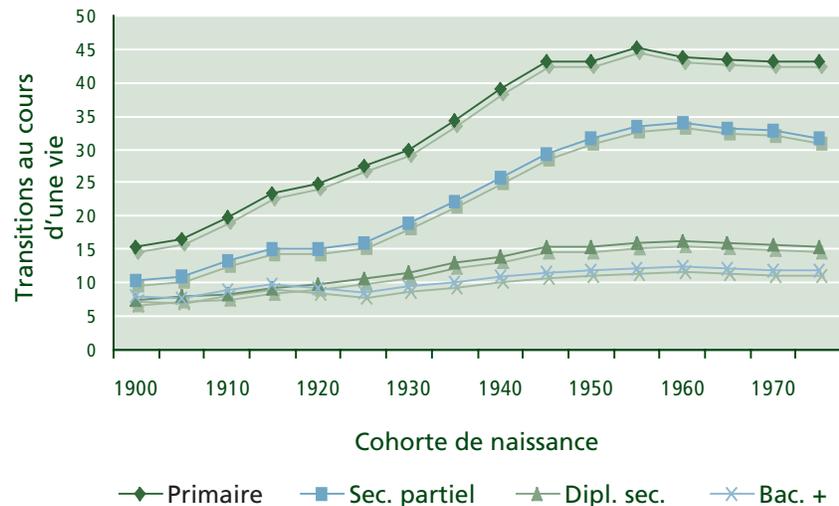
Jusqu'ici, nous nous sommes concentrés sur une seule cohorte, celle des personnes nées en 1975. Cependant, cette cohorte n'est pas nécessairement représentative de toutes les générations. Les graphiques 2 à 4 représentent l'évolution des transitions en matière d'emploi chez les personnes des différentes cohortes. Ils montrent la quantité prévue de transitions au cours d'une vie.

Dans l'ensemble, il existe une légère tendance à la hausse dans le nombre de transitions au cours d'une vie. Il y a une forte tendance à la hausse dans les transitions par personne-année en emploi chez les femmes nées entre 1905 et 1930, et une forte tendance à la baisse dans les cohortes de naissances comprises entre 1940 et 1975. L'origine de cette tendance est incertaine, mais elle pourrait refléter l'intégration croissante des femmes à la population active. Au début de cette intégration, les emplois étaient instables ou les femmes étaient peu attachées à leur travail, mais au fil du temps, la situation des femmes en matière d'emploi s'est améliorée.

Une légère tendance à la hausse est également observable avec le temps en ce qui concerne l'influence de la condition parentale. L'absence relative de variation dans l'influence de la condition parentale surprend quelque peu, étant donné qu'il y a eu d'importantes variations de fécondité entre les générations.

GRAPHIQUE 4

Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie, par niveau de scolarité*



*Normalisé en multipliant le nombre annuel de transitions par travailleur au sein de chaque cohorte de naissance par 35 ans de travail, afin de compenser l'effet de l'augmentation de la participation à la main-d'œuvre.

Encore une fois, le niveau de scolarisation se révèle la dimension la plus intéressante à étudier. Le graphique 4 montre non seulement les importants écarts qui existent entre les expériences de personnes ayant des niveaux de scolarisation différents, mais aussi le fait que la stabilité en emploi diverge d'une cohorte à l'autre. Le plus gros de

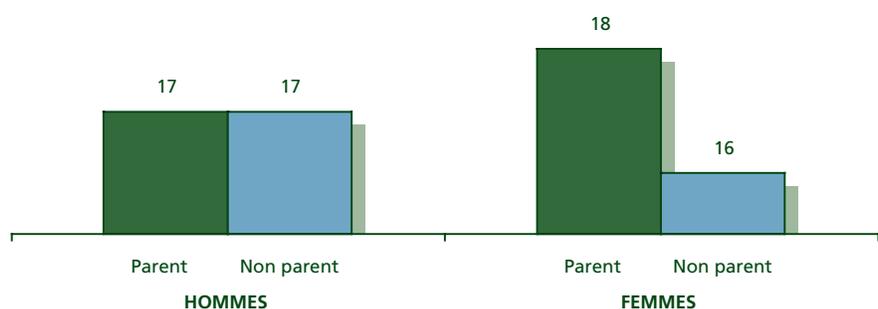
cette divergence semble s'être produit au sein de la cohorte de 1950, et l'écart relatif est demeuré inchangé depuis lors.

Résultats multidimensionnels

L'analyse qui précède offre une description intéressante des diverses expériences de transition en matière

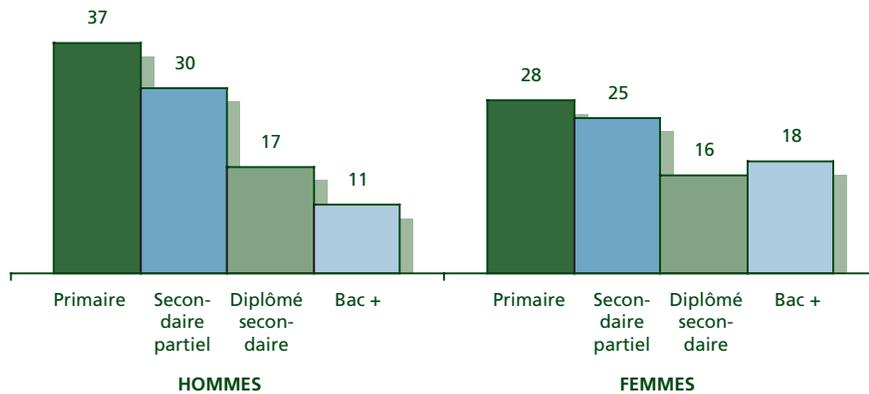
GRAPHIQUE 5

Transitions de l'emploi au non-emploi au cours d'une vie (cohorte de naissance de 1975)



GRAPHIQUE 6

Transitions au cours d'une vie (cohorte de naissance de 1975)



d'emploi. Cependant, ce genre d'analyse souffre du fait qu'elle ne peut isoler l'influence d'un facteur en particulier des influences des autres facteurs sur les transitions. Par exemple, si l'on trouvait davantage, dans la cohorte de naissance de 1945, de parents n'ayant qu'une scolarité primaire, il serait impossible de dire si l'écart dans les transitions chez les parents était attribuable à la condition parentale ou à la scolarité, puisque les deux facteurs étaient simultanément applicables.

L'aspect le plus intéressant réside dans la différence des effets de la condition parentale si l'on est un homme ou une femme. Globalement, le fait d'être parent se traduit par une transition de plus au cours d'une vie; cependant, si l'on fait la distinction entre parents de sexe masculin et féminin, on remarque une tendance très intéressante. Le fait d'être parent diminue légèrement le nombre de transitions chez les hommes. D'autre part, les femmes ayant des enfants connaissent trois transitions de plus que celles qui n'en ont pas.

Un deuxième résultat intéressant est l'influence de la scolarité sur les tran-

sitions en matière d'emploi, qui n'est pas la même pour les hommes que pour les femmes. Alors que les hommes suivent une tendance régulière à la réduction des transitions à mesure que leur scolarité augmente, les femmes, qui connaissent d'une diminution marquée à l'obtention du diplôme d'études secondaires, ne trouvent cependant aucun avantage à l'obtention d'un diplôme universitaire. Ces résultats soulèvent la question de savoir pourquoi les études universitaires ont si peu d'influence pour les femmes comparativement aux hommes.

Conclusions

Les principales constatations de cette étude sont les suivantes :

- En moyenne, une personne connaît un grand nombre de transitions dans la population active, environ 17, au cours de sa vie.
- La scolarité d'une personne a une forte influence sur sa stabilité en emploi. Les personnes qui ne terminent pas leur secondaire peuvent s'attendre à deux fois plus de transitions qu'une personne ayant un diplôme universitaire.

- La scolarité a pris de l'importance avec le temps. Une tendance globale à la hausse dans le nombre de transitions au cours d'une vie est observable parmi toutes les cohortes de naissance; cependant, cette tendance à la hausse est beaucoup plus prononcée chez les personnes ayant une faible scolarité.
- Le sexe est un autre facteur important, les femmes connaissant au cours de leur vie environ une transition de plus que les hommes. Ce phénomène serait essentiellement attribuable au fait d'avoir des enfants, car les parents de sexe féminin connaissent deux transitions de plus que les femmes sans enfant, tandis que les parents de sexe masculin en connaissent le même nombre de transitions que les hommes sans enfant.
- La scolarité universitaire semble avoir peu d'effet sur la réduction du nombre de transitions chez les femmes, au-delà des gains réalisés à l'obtention du diplôme d'études secondaires.

Pour consulter l'ensemble des références, voir la version électronique de ce numéro sur le site web du PRP à <www.recherchepolitique.gc.ca>.

Les notes se trouvent à la fin de cette édition.

Notes

La conciliation travail-vie dans un contexte de vieillissement de la population

- 1 J'aimerais tout d'abord remercier l'équipe du projet Vieillesse de la population et flexibilité des parcours de vie du PRP, notamment Carolyn MacLeod, pour son soutien à la recherche et Sylvain Côté, pour avoir coordonné la collecte des articles pour ce numéro d'Horizons.
- 2 De l'information additionnelle sur le CPTF est disponible sur le site web du PRP.
- 3 Seuls les travailleurs d'entreprises comptant au moins 500 employés ont participé à cette enquête.
- 4 Un travailleur hautement qualifié est une personne qui détient au moins un diplôme d'études collégiales ou de formation professionnelle, un diplôme universitaire ou des compétences en gestion.
- 5 Le temps total pour les 25-54 ans est égal à la somme du temps passé sur le marché, à la maison, à faire du bénévolat, à étudier, à socialiser, à s'adonner à des loisirs passifs ou actifs et consacré aux soins personnels.
- 6 Dans cette étude, le travail atypique inclut le travail permanent à temps partiel, les travailleurs temporaires à temps plein, temporaires à temps partiel, les travailleurs indépendants à leur propre compte et les employeurs indépendants.
- 7 En date du 31 décembre 2000, les prestations d'assurance-emploi couvrent non plus 12 mais 35 semaines de congé parental.

Le stress lié au manque de temps

- 1 Nous voulons remercier Christian Dea et Gordon Lenjosek de leurs commentaires utiles.
- 2 Statistique Canada, *Enquête sociale générale, Cycle 12 : l'emploi du temps (1998) – Documentation sur le fichier de microdonnées à grande diffusion et Guide de l'utilisateur*, numéro 12M0012GPF au catalogue, novembre 1999.
- 3 De nombreux facteurs influent sur la probabilité de manquer de temps. Nos modèles comprenaient l'âge, le sexe, l'état civil, la présence d'enfants, le niveau d'instruction, la situation d'emploi, le revenu du ménage, la région de résidence, l'état de santé et quatre aspects de l'emploi du temps (durée quotidienne moyenne consacrée aux soins aux enfants, aux autres travaux ménagers non rémunérés, à la fourniture de soins ou d'aide à d'autres adultes et aux activités communautaires et bénévoles). D'autres

facteurs susceptibles d'influer sur la probabilité de manquer de temps, comme la richesse et le soutien communautaire, n'ont pu être pris en compte, ce qui peut affecter la fiabilité de nos résultats.

Compte tenu des différences entre les sexes en ce qui concerne l'emploi du temps et les contraintes de temps démontrées dans d'autres études, nous avons également vérifié la variation de l'incidence de nombreux facteurs susmentionnés selon le sexe.

- 4 On entend par « personne typique » une femme ou un homme sans enfant de moins de 13 ans, employé à plein temps, habitant en Ontario, se déclarant en très bonne santé, consacrant le nombre moyen d'heures aux travaux ménagers non rémunérés (allant de 1,5 heure pour les personnes de 15 à 24 ans à 3,6 heures pour celles de 65 à 74 ans) et qui ne s'occupe pas d'autres adultes.
- 5 Les soins de base aux enfants sont distincts des soins totaux aux enfants, qui comprennent également le temps consacré à s'occuper d'enfants du ménage, même si l'interviewé fait autre chose en même temps (Zukewich, 2003).
- 6 Cette augmentation marginale s'applique à une personne qui aurait la valeur moyenne à toutes les caractéristiques comprises dans le modèle de régression. La probabilité prédite que cette « personne moyenne » manque de temps est de 15,6 %.
- 7 Être « sérieusement à court de temps » signifie avoir moins de temps que ce qui est disponible à une famille biparentale ayant deux enfants et dont chaque parent travaille 50 heures par semaine (Burton et Phipps, 2004).
- 8 Voir la note en bas de page n° 6.
- 9 Ce profil typique diffère de celui utilisé dans les diagrammes 2 et 3 – dans le cas présent, la personne typique a 35 ans, est mariée ou vit en union de fait, occupe un emploi à plein temps, déclare être en très bonne santé, consacre la durée moyenne (3,3 heures) aux travaux ménagers non rémunérés et aime son emploi.
- 10 Évalué pour une personne employée qui répond à toutes les caractéristiques moyennes comprises dans le modèle de régression. La probabilité que cette « personne employée moyenne » manque de temps est de 22 %.

Selon certaines analyses, le fait d'être à court de temps traduirait principalement une insatisfaction à l'égard de l'emploi, ce que nos résultats n'étaient pas. La grande majorité des employés qui déclarent manquer de temps ont en fait une attitude positive ou neutre à l'égard de leur emploi.

Le déséquilibre travail-vie privée des travailleuses autonomes

- 1 Une récente rencontre réunissant les ministres des Affaires sociales de l'OCDE.
- 2 Pour une analyse des politiques et programmes principaux au Québec et au Canada, voir OCDE (2005b).
- 3 Les politiques visant à favoriser l'équilibre travail-famille profitent aux hommes comme aux femmes. Elles contribuent aussi plus largement au bien-être et à la prospérité de toute la société.
- 4 On peut trouver les publications de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada au <http://www.cfc-swc.gc.ca/pubs/pubspr/index_f.html>. Les opinions exprimées dans cet article sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de CFC ou du gouvernement du Canada.
- 5 La majorité des travailleuses autonomes gagnent moins de 30 000 \$ par année.
- 6 Le modèle de livraison de services de garde en milieu familial réglementés varient d'une province à l'autre. On compte le modèle d'accréditation individuelle (Colombie-Britannique), le modèle des agences (Québec) et le modèle mixte (Terre-Neuve-et-Labrador).
- 7 L'étude aborde la situation de responsables de services de garde accrédités qui travaillent à la maison dans trois provinces : la Colombie-Britannique, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador. Elle examine cinq domaines de la loi où l'absence de protection sociale a des répercussions négatives sur les conditions de travail et peu provoquer des conflits entre le travail et la vie personnelle. Ces cinq domaines sont : les prestations parentales et de maternité prévus dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, le RPC/RRQ, les indemnités en cas d'accident du travail, les normes d'emploi et l'équité salariale.
- 8 Bien que certains en contestent la validité constitutionnelle, le projet de loi 8 stipule que, malgré toute disposition contraire du Code du travail ou de toute autre loi, les responsables sont réputées ne pas être à l'emploi du Centre de la petite enfance.
- 9 Le 16 décembre dernier, l'Assemblée nationale du Québec adopte le projet de loi 124, la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, qui remplace la *Loi sur les centres de la petite enfance* et autres services de garde à l'enfance. La nouvelle loi apporte des modifications aux normes et règles administratives encadrant les activités des Centres de la petite enfance et des services de garde. Elle modifie également les structures de coordination des services de garde en milieu familial. Bien

qu'elle apporte des changements importants dans la gouvernance des services de garde à la petite enfance du Québec, la loi n'aborde pas directement la question des conditions de travail des responsables de services de garde.

Les aidants naturels

- 1 Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de Ressources humaines et Développement social. Remerciements : Nous aimerions remercier Statistique Canada d'avoir mis les données de l'Enquête sociale générale de 2002 à notre disposition.
- 2 En 2003, plus des deux tiers des femmes en âge de travailler avaient un emploi. (Statistique Canada, 2004)
- 3 Le besoin de soins croît avec l'âge. Martel *et al.* (2003), qui ont suivi des cohortes de personnes âgées de 1994 à 2000, ont constaté que sur les personnes de 80 ans et plus qui vivaient de façon autonome en 1994, seulement une sur cinq était toujours autonome en 2000.
- 4 Selon l'Enquête sociale générale de 2002, la prestation de soins par des membres de la famille et des amis était la forme de prestation de soins aux aînés la plus commune.
- 5 Selon la même enquête, la prestation de soins formels, c'est-à-dire les soins fournis par des employés rémunérés ou des organisations, ne constituait que 26 % des soins aux aînés. Pour plus de détails sur la prestation de soins aux aînés, voir Cranswick (2003); Stobert et Cranswick (2004).
- 6 Les soins sont souvent répartis en deux catégories : les activités liées au fonctionnement du ménage (p. ex., les finances, les tâches ménagères, le transport et l'entretien de la cour) et les « soins personnels », qui comprennent une aide pour les activités quotidiennes (p. ex., le bain, l'habillement ou la toilette). (Cranswick, 1997; Conner, 2000)
- 7 La proportion d'adultes canadiens qui travaillent un plus grand nombre d'heures (41 heures ou plus par semaine) a augmenté entre 1976 et 2003 (Statistique Canada, 2004a). Si les hommes travaillent un plus grand nombre d'heures en moyenne que les femmes, la proportion de femmes qui travaillent plus d'heures par semaine est passée de 9 % en 1976 à 13 % en 2003.
- 8 Ce résultat est corroboré par de récents travaux de recherche, qui révèlent que la prestation de soins retarde le moment du départ à la retraite des hommes, mais n'a

pas d'effet systématique sur les femmes, sauf lorsque la personne à qui les soins sont prodigués est le conjoint, ce qui accélère alors la retraite (Kazi, 2005).

- 9 Une étude américaine sur les aidants de 45 ans et plus traite des pertes liées à l'emploi, aux gains et à la pension découlant de la prestation de soins (National Alliance of Care Giving, 1999). Selon des travaux menés récemment, il se pourrait en outre que le fait que la famille, particulièrement la femme, doive assumer les responsabilités en matière de prestation de soins puisse se répercuter sur le bien-être économique plus tard dans la vie et éventuellement entraîner la dépendance à l'égard des mesures de soutien gouvernementales (Wakabayashi et Donato, 2005).
- 10 L'étude portait principalement sur les hommes puisque ce n'est que récemment que le profil des femmes a commencé à ressembler à celui des hommes.
- 11 On commence à adopter des mesures à cet égard. Les prestations de compassion, en vigueur depuis janvier 2004, en sont un exemple. Les travailleurs admissibles peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi pendant une période allant jusqu'à six semaines pour s'occuper d'un membre de la famille atteint d'une maladie qui risque de causer son décès dans les six mois à venir (attestation du médecin nécessaire) (RHDCC, 2004). Selon les premiers résultats, le taux d'utilisation serait assez faible, ce qui laisse supposer qu'un ensemble de mesures d'aide équilibré s'impose.
- 12 Les dépenses mentionnées par les aidants dont il est question dans la recherche comprennent la nourriture, le transport, les médicaments, l'aide pour le loyer ou les dépenses en soins professionnels à domicile. (National Alliance for Care Giving, 1999)
- 13 L'échantillon étant petit, seules les réponses portant sur l'emploi et la situation financière ont pu être signalées.

Les implications du report de la reproduction et de la faible fécondité sur les politiques de planification

- 1 Y ont également pris part Linda Senzilet et Joanna Theriault, Division des politiques, et Nancy Hamilton, Direction de la recherche appliquée et de l'analyse, Direction générale de la politique de la santé.
- 2 À titre d'exemple, en 2003, l'ISF s'établissait à 1,61 au Canada; à 1,89 en Irlande; à 1,38 au Japon; à 1,35 en Grèce; et à 1,26 en Italie. *CIA World Factbook*. Indice synthétique de fécondité (enfants nés/femme), 2003. Extrait de <www.geographic.org>.

- 3 Caldwell fournit un aperçu des diverses théories démographiques et de leurs répercussions. Voir : Caldwell, J.C. (juin 2004). Demographic theory: A long view? *Population and Development Review*, 30(2), 297-316. Voir aussi : Bongaarts, J. 2002. The end of the fertility transition in the developed worlds. *Population and Development Review*, 28(3), 419-443.
- 4 Lochhead souligne qu'en 1976, 9 pour cent de toutes les premières naissances survenaient chez des femmes de 30 ans et plus; en 1996, la programmation des premières naissances chez les femmes de 30 ans et plus avait plus que triplé, s'établissant à trois naissances pour chaque dix premières naissances. Cette proportion a continué d'augmenter. Voir : Lochhead, C. (automne 2000). La programmation des enfants : répercussions d'ordre social et sur la santé du report de la naissance d'un premier enfant. *ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 1(2), 41-44. Voir aussi : Payne, J. (2004). The impact of a reduced fertility rate on women's health. *BMC Women's Health*. Extrait de <www.biomedcentral.com/1472-6874/4/S1/S11>.
- 5 Pour consulter un exemple décrivant le fonctionnement du gradient, aller à : Wilkinson, R.G. 1996. *Unhealthy Societies: The Affliction of Inequality*. London, Routledge.
- 6 Ces renseignements sont fondés sur un document non publié et sur les conversations tenues avec Marni Brownell au sujet d'études non publiées du CMPS.

La famille en évolution

- 1 Pour une description détaillée du modèle LifePaths, veuillez consulter le site web de Statistique Canada au <www.statcan.ca/francais/spsd/VueEnsembledeLifePaths.pdf>, ainsi que « Fragments de vie : de nouvelles orientations dans l'élaboration des politiques grâce à l'intégration des données sur le cycle de vie », article publié dans *Horizons*, volume 6, numéro 2, par le PRP, au <www.policyresearch.gc.ca/v6n2_f.pdf>.
- 2 Population âgée de 15 ans et plus.

Transitions dans la population active au cours de la vie d'une personne

- 1 ER à ER (changement d'emploi), ER à IA, ER à TI, IA à ER, IA à TI, TI à IA, TI à ER.